

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีของเทศบาลตำบลจี้วต่อน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาลตำบลจี้วต่อนจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร
 ๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
 ๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร
- เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 ๕. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้
 ๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลจี้ว๋ดอน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ		ผลการดำเนินงาน	สถิติอัตรากำลัง / ตำแหน่ง		จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม/ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล
			วัน เดือน ปี เริ่ม โครงการ	วัน เดือน ปี สิ้นสุด โครงการ		ตำแหน่ง	อัตรา กำลัง	
โครงการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความ เข้าใจในเรื่องกฎหมายแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างและประชาชนทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖	๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖	ครบถ้วน ถูกต้องตรงตาม วัตถุประสงค์	คณะผู้บริหาร,สมาชิก สภาเทศบาล,พนักงาน เทศบาล,พนักงานจ้าง	๖๐	๕๐
โครงการปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖	๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖	ครบถ้วน ถูกต้องตรงตาม วัตถุประสงค์	คณะผู้บริหาร,สมาชิก สภาเทศบาล,พนักงาน เทศบาล,พนักงานจ้าง	๖๐	๕๐
หลักสูตร นักบริหารงานคลัง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) รุ่นที่ ๘๙	๑๕๐,๐๐๐	๓๔,๕๐๐	๒ ธันวาคม ๒๕๖๕	๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๕	ครบถ้วน ถูกต้องตรงตาม วัตถุประสงค์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน คลัง	๑	๑
โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน ข้าราชการและพนักงานส่วน ท้องถิ่น หลักสูตร การจัดทำข้อตกลงใน การพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) และการประเมินเพื่อ มีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙๐,๐๐๐	๗,๒๑๘	๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	ครบถ้วน ถูกต้องตรงตาม วัตถุประสงค์	นักทรัพยากรบุคคล ปก.	๑	๑

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	
ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
๑. ประเภทบริหารท้องถิ่น	๑
๒. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๖
๓. ประเภทวิชาการ	๑๑
๔. ประเภททั่วไป	๗
๕. พนักงานจ้าง/อื่นๆ	๓๗
รวมบุคลากรทั้งสิ้น	
ข้อมูล ณ วันที่.....๒๗.....เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗	

ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ปัญหาอุปสรรค

- การขอใช้บัญชีการสอบคัดเลือกของ กสธ. เพื่อบรรจุและแต่งตั้งกรณีตำแหน่งว่าง ประเภททั่วไปและวิชาการและบริหาร ยังล่าช้า เนื่องจากผู้สอบแข่งขันได้ยังไม่เลือกบรรจุที่หน่วยงานบางตำแหน่งผู้สอบผ่านมีจำนวนน้อยกว่าตำแหน่งที่ว่าง

- ข้อเสนอแนะ

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในฝ่ายหรือในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตรว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

- ส่งเสริมให้ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัดพัฒนาความรู้ด้วยตนเองผ่านระบบการเรียนรู้ทางออนไลน์ (Local MOOC) เช่น ศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับงานการเงิน การคลังท้องถิ่น งานบุคคลท้องถิ่น การบริหารสาธารณะท้องถิ่น กฎหมายท้องถิ่น ความรู้ทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น เทคนิคการบริหารราชการ

- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้