



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เทศบาลตำบลทุ่งยาว

อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
<p>๑.นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง -แผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>๑.เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ</p> <p>มีการวางเส้นทางความก้าวหน้าของสายงานมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกส่วนราชการในเทศบาลตำบลทุ่งยาว</p>	<p>๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลทุ่งยาว ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงาน ในส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับ ตำแหน่งเสนอคณะกรรมการจัดทำแผน</p> <p>๒. มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่งเพิ่ม หรือลดตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งการขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานการปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ</p>	<p>มีแผนอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบันและเหมาะสมกับภารกิจบุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน</p> <p>- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>๑.ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นายช่างอาวุโส ๑ อัตราทะสบาล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตราทะสบาล ตำแหน่ง</p>	<p>-มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิกตำแหน่ง เนื่องจากให้เกิดความเหมาะสมกับบริบทการทำงาน เกิดประโยชน์แก่ประชาชนมากที่สุด</p>	<p>-ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๑ กันยายน ๒๕๖๘</p>

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
<p>๒. นโยบายด้านการ สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง - การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง</p>	<p>๑. มีการสรรหาบุคลากร เชิงรุก เป็นสิ่งที่องค์กรให้ ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อได้บุคลากร ที่มี คุณภาพ ๒. การคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลัก ความรู้ ความสามารถคุณลักษณะ ที่เหมาะสมกับงานควบคู่ กับการเป็นคนดี</p>	<p>อัตรากำลังของเทศบาลตำบล ทุ่งยาวสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของแต่ละส่วนราชการ การ บริหารเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐</p>	<p>- ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘ ได้แก่ ๑. ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๒. ผู้อำนวยการกองศึกษา ระดับต้น ๓. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. ๔. วิศวกรโยธา ปก./ชก. ๕. นายช่างโยธา ปง./ชง. - รับโอนพนักงานเทศผู้ผ่านการ สรรหาให้ดำรงตำแหน่งสาย บริหารคำสั่งเทศบาลตำบลทุ่ง ยาว ที่ ๒๕๖/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๗ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นัก บริหารงานคลัง ระดับต้น) - การให้โอนพนักงานเทศบาล ตามคำสั่งเทศบาลตำบลทุ่งยาว ที่ ๑๗/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๘ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p>	<p>-เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรง ตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหาร ราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อทาง ราชการได้ -เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรง ตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหาร ราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อทาง ราชการได้</p>	<p>-ช่วงระยะเวลาในการ ดำเนินงาน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๑ กันยายน ๒๕๖๘</p>

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>- รับโอนพนักงานเทศผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายบริหารคำสั่งเทศบาลตำบลทุ่งยาว ที่ ๓๖/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p>		
<p>๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร - การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑ ให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทุ่งยาว มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๒. ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๓. มีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหารมีคุณธรรมและจริยธรรม</p>	<p>พนักงานเทศบาลตำบลทุ่งยาวได้รับการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งปฏิบัติงานเกิดทักษะในด้านการบริหารมีคุณธรรมและจริยธรรม ร้อยละ ๗๕ ของบุคลากรของเทศบาล</p>	<p>- พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้รับการพัฒนาความรู้โดยการเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานต่างๆ จำนวน ๓๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๘๐</p> <p>- เทศบาลตำบลทุ่งยาวได้ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างผู้นำชุมชนและประชาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ณ จังหวัดนครศรีธรรมราช</p>	<p>บุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนา และการเรียนรู้โดยการเข้ารับการฝึกอบรม</p>	<p>-ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๑ กันยายน ๒๕๖๘</p> <p>-ระหว่างวันที่ ๗ -๙ สิงหาคม ๒๕๖๘</p>

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			- เทศบาลตำบลทุ่งยาวได้ดำเนินการจัดโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘		- ระหว่างวันที่ ๔ - ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘
<p>๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต - การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>๑. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรักความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับการทำงานในองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน</p> <p>๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>๓. จัดสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน</p>	<p>๑. พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๔๘</p> <p>๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๔๙</p> <p>๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๙ และพ.ศ. ๒๕๖๓</p>	<p>- เทศบาลตำบลทุ่งยาวได้จัดโครงการพัฒนาที่ทำงานนอ่ยู่ นำทำงาน (๕ส.) เพื่อให้สถานที่ทำงานเกิดความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมสะอาดปราศจากสิ่งสกปรก บุคลากรมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี มีระเบียบวินัยในการทำงานมากขึ้น</p> <p>-เทศบาลตำบลทุ่งยาวได้จัดโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี ๒๕๖๘ เพื่อค้นหาปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคต่างๆ โดยเบิกจ่ายตรงจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ และสำนักงานประกันสังคม ซึ่งเป็นสวัสดิการของบุคลากร</p>	<p>- ผู้รับผิดชอบสามารถช่วยเหลือให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่พนักงานที่มาติดต่อได้อย่างชัดเจน และถูกต้อง</p> <p>- บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>- บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีส่งผลให้เกิดคุณภาพการทำงานที่ดี ทำให้องกรสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้</p>	<p>- ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน</p> <p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๑ กันยายน ๒๕๖๘</p>

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
		<p>๔.ปฏิบัติตามระเบียบระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่า บ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒</p>	<p>เทศบาลเป็นแรงจูงใจในการ ทำงาน</p> <p>-ให้พนักงานเทศบาล ได้รับสิทธิ เบิกสวัสดิการเกี่ยวกับค่าเล่า เรียนบุตรได้ตามสิทธิ์</p> <p>- ให้พนักงานเทศบาลได้รับสิทธิ สวัสดิการเกี่ยวกับการเบิกจ่าย ค่าเช่าบ้านได้ตามระเบียบ</p>		
<p>๕. นโยบายด้านการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. มีการประเมินผลงาน ที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้</p> <p>๒. มีการติดตามและ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม</p> <p>๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์ กลางในการทำงานและ บริการ</p>	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินการปฏิบัติ ราชการเพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้น เงินเดือนข้าราชการ/เลื่อน ค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. ตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการ ระดับบุคคลสอดคล้องกับ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.ท.กำหนด เพื่อกำหนดเป็น เงื่อนไขในการคัดเลือกทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพและเป็น เงื่อนไขในการกำหนดระดับ ตำแหน่งให้สูงขึ้น</p>	<p>- ประกาศเทศบาลตำบลทุ่งยาว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เวลามาปฏิบัติราชการ จำนวน วันลา จำนวนครั้งการขาด ราชการ เพื่อพิจารณาเลื่อน ค่าตอบแทนสำหรับพนักงาน จ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๗</p> <p>- ประกาศเทศบาลตำบลทุ่งยาว เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และ เงื่อนไข จำนวนวันลา เพื่อ ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนสำหรับพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และ บุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ</p>	<p>- ผู้บังคับบัญชาทราบถึงระดับ ผลการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา และดำเนินการ พัฒนาได้อย่างเหมาะสม</p>	<p>-ช่วงระยะเวลาในการ ดำเนินงาน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๑ กันยายน ๒๕๖๘</p>

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
		<p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ ในแต่ละตำแหน่งและเป็นการส่งเสริมสมรรถนะหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ</p>	<p>พ.ศ. ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๗</p> <p>- ประกาศเทศบาลตำบลทุ่งยาว เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗</p>		
<p>๖. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p> <p>- การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยของพนักงาน</p>	<p>๑. เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึก และความตระหนักในการ ปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน</p> <p>๒. เพื่อเป็นการปลูกและปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต</p> <p>๓. เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม</p>	<p>๑. จัดให้มีการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งยาวเป็นประจำทุกปี</p> <p>๒. จัดให้มีประมวลจริยธรรมของเทศบาลตำบลทุ่งยาว เพื่อใช้เป็น ค่านิยมสำหรับองค์กรที่พนักงานทุกคนพึงถือปฏิบัติเป็นแนวทาง ควบคู่ไปกับระเบียบและข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ</p>	<p>- ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานทุกระดับเข้าร่วมรับการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีเพื่อนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน</p> <p>- ประกาศเทศบาลตำบลทุ่งยาว เรื่องประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบล ทุ่งยาว ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖</p> <p>- ประกาศเทศบาลตำบลทุ่งยาว เรื่องหลักเกณฑ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖</p>	<p>- ความมีคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร ส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร</p>	<p>- ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน</p> <p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๑ กันยายน ๒๕๖๘</p>

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>- ประกาศเทศบาลตำบลทุ่งยาว เรื่อง แนวทางการปฏิบัติตนตามข้อกำหนดจรรยาบรรณ (DOS&DON'TS) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๘</p> <p>- ประกาศเทศบาลตำบลทุ่งยาว เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลทุ่งยาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖</p>		

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ตำแหน่งสายงานปฏิบัติ ที่เทศบาลตำบลทุ่งยาวให้ กสส.ดำเนินการสรรหา ปรากฏว่ามีผู้ผ่านสรรหาไม่เพียงพอที่สามารถรับโอนได้
๒. งบประมาณมีอย่างจำกัด ทำให้โอกาสในการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมมีน้อย

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น แทนตำแหน่งที่ว่าง
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ เพื่อสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตราว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ตั้งไว้ (บาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินการ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
<p>โครงการฝึกอบรมและ ศึกษาดูงาน ของ คณะ ผู้บริหาร สมาชิกสภา ท้องถิ่น พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ผู้นำชุมชนและประชาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</p>	<p>ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ผู้สังเกตการณ์ ตลอดจนผู้ที่ได้รับมอบหมายจากเทศบาลตำบล ทุ่งยาว รวม ๖๗ คน</p> <p>๑. บุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งยาว มีทัศนคติ วัฒนธรรม และค่านิยมในการ ปฏิบัติงานที่มุ่งเพิ่มสมรรถนะและพัฒนาระบบราชการในการให้บริการ ประชาชนโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของ ประชาชน</p> <p>๒. บุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งยาวเกิดความสามัคคีในองค์กร การดำเนินงาน เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</p> <p>๓. บุคลากรของเทศบาลได้นำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการพัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น</p> <p>๔. บุคลากรของเทศบาลสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมา ขับเคลื่อน และมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของเทศบาล โดยการจัดบริการ สาธารณะในชุมชนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล</p>	<p>๔๐๐,๐๐๐.-</p>	<p>๒๖๓,๐๙๐.-</p>	<p>๘-๙ สิงหาคม ๒๕๖๘</p>
<p>โครงการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘</p>	<p>ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ผู้สังเกตการณ์ ตลอดจนผู้ที่ได้รับมอบหมายจากเทศบาลตำบล ทุ่งยาว รวม ๖๐ คน</p> <p>๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างองค์กรคุณธรรม ทักษะ การทำงานที่องค์กรต้องการ คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน การประเมิน วัฒนธรรมองค์กร รวมถึงการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร</p> <p>๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถสร้างแรงจูงใจด้านบวกในการทำงาน และสร้าง ความรักความสามัคคีในองค์กรได้</p> <p>๓. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้และสามารถนำหลักธรรมคำสอนใน พระพุทธศาสนาไปพัฒนาคุณภาพชีวิต และการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อ ประชาชน หน่วยงาน องค์กรต่างๆ ที่ขอรับบริการ</p>	<p>๑๕๐,๐๐๐.-</p>	<p>๑๑๔,๙๘๙.-</p>	<p>๔-๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘</p>

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ตั้ง ไว้ (บาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินการ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมนอกหน่วยงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ใน การทำงาน สร้างความสามัคคี ในองค์กร การทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนความรู้ นอกสถานที่	บุคลากรนำความรู้ ทักษะประสบการณ์ ที่ได้รับจากการพัฒนา มา ปรับใช้ตาม อำนาจหน้าที่ ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร (รายละเอียดตามลิงค์ที่แนบ) https://docs.google.com/spreadsheets/d/๑pO๖D๘xwqKEh_aA๙D๒dTjYAFeb๘kSy๙Hy/edit?usp=sharing&ouid=๑๐๕๘๕๖๙๕๕๒๑๑๕๑๕๖๕๙๘๒&rtopof=true&sd=true	๓๖๔,๐๐๐.-	๓๒๘,๖๒๕	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๑ กันยายน ๒๕๖๘

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผานมา

๑. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน และความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผานการอบรม ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง
๒. มีข้อกำหนดด้านงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรทำให้การจัดกิจกรรมสำหรับการพัฒนาบุคลากรดำเนินการได้ไม่เต็มที่
๓. มีข้อจำกัดด้านความพร้อมของบุคลากร และภารกิจประจำที่ต้องดำเนินการ ทำให้ไม่สามารถจัดเวลาได้
๔. มีอัตรากำลังน้อย บุคลากรต้องหยุดปฏิบัติราชการตามภารกิจทำให้ไม่สามารถเข้ารับการอบรมในกรณีหลักสูตรที่ไ้ระยะเวลาานาน
๕. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตรากำลังที่ว่างดำเนินการขอใช้บัญชี ก.ส.ถ. ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ควรมีการจัดอบรมที่มีลักษณะครอบคลุมทุกสายงานมากยิ่งขึ้น
๒. ปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน การนำเทคโนโลยี มาช่วยในการปฏิบัติงานให้มากขึ้นซึ่งต้องได้รับ การสนับสนุนงบประมาณจากต้นสังกัดหรือการระดมทรัพยากรด้วยวิธีการอื่นใดที่เหมาะสม
๓. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อพัฒนาทั้งในด้านทักษะประสบการณ์อันเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร
๔. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน
๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่ง จะช่วยใ้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม
๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในสวนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม