

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
ของเทศบาลตำบลหนองตาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

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

๑. วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การ
๒. พัฒนาระบบข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์การ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้
๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
เทศบาลตำบลหนองตาต อำเภอบึงบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

ด้านที่ ๑ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา
๑	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	- มีการกำหนดโครงสร้างให้มีอัตรากำลัง สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖-๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
๒	การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อดำรง ตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง โดย การรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลตำบล	- จัดทำคำสั่งรับโอน (ย้าย) พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง ครู	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖-๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
๓	การสรรหาและเลือกสรรบุคคล	จัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้รับการสรรหาและ เลือกสรรเป็นพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง คนงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖-๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
เทศบาลตำบลหนองตาด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

ด้านที่ ๒ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา
๑	อบรมหลักสูตร การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ภายใต้รูปแบบการจำแนกบรายจ่าย/ประเภทรายจ่ายฉบับใหม่การเตรียมความพร้อมและวิธีปฏิบัติของอปท. ในการเป็นหน่วยรับงบประมาณตรงกับสำนักงบประมาณ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง	๓๐,๐๐๐	๗,๘๐๐	๙ - ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๗
๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “กฎหมายระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น” รุ่นที่ ๕ ณ โรงแรมลองบีช การ์ดैन โฮเทล แอนด์ สปา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง	๓๓,๔๗๒	๓๓,๔๗๒	๒๐ - ๒๒ กันยายน ๒๕๖๗
๒	โครงการหนองตาดตามรอยพ่ออย่างพอเพียง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (อบรมศึกษาดูงาน จังหวัดจันทบุรี)	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เกษตรกรและประชาชนทั่วไปในพื้นที่ตำบลหนองตาด ที่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๒๕๗,๒๗๕	๒๕๗,๒๗๕	๒ - ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๗

ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)
๑. อบรมหลักสูตร การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ภายใต้รูปแบบการจำแนกบรายจ่าย/ประเภทรายจ่าย ฉบับใหม่การเตรียมความพร้อมและวิธีปฏิบัติของ อบท. ในการเป็นหน่วยรับงบประมาณตรงกับสำนักงบประมาณ	๓
๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น” รุ่นที่ ๕ ณ โรงแรมลองบีช การ์เดน โฮเทล แอนด์ สปา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี	๔
๓. โครงการหนองตาดตามรอยพ่ออย่างพอเพียง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (อบรมศึกษาดูงาน จังหวัดจันทบุรี)	๑๓๕

ข้อมูลสถิติอัตรากำลังจำแนกประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
๑. บริหารท้องถิ่น	๒
๒. อำนวยการท้องถิ่น	๘
๓. วิชาการ	๘
๔. ครู	๙
๕. ทวีไป	๑๐
๖. ลูกจ้างประจำ	๐
๗. พนักงานจ้าง	๒๘
รวม	๖๕

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การโอนย้ายปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน และความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรม ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง
๒. กระบวนการสรรหา บรรจุและตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตราากำลังที่ว่างดำเนินการขอใช้บัญชี ก.สส. ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและความหลากหลายโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนา ตนเองในทุกๆ ด้าน

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาเชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น

๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

(ลงชื่อ)  ผู้รายงาน
(นายอชิรวิชญ์ ดาทองวงศ์นิวิฐ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)  ผู้รายงาน
(นายจรัส เสนาปักธงไชย)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองตาด