

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลทุ่งฝน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

ลำดับ ที่	โครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
๑	จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการ กำหนด โครงสร้างและ กรอบ อัตราก ำลังที่รองรับ ภารกิจ ของ เทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑-๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	ดำเนินการแล้ว
๒	จัดให้มี กระบวนการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ราชการ ที่เป็น ธรรมเสมอภาค และ สามารถ ตรวจสอบได้	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖	ดำเนินการแล้ว

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

ลำดับ ที่	โครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการ ดำเนินการ
๑	โครงการ ฝึกอบรมและ ศึกษาดูงานของ ผู้บริหาร บุคลากรและ ประชาชน	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๑-๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	ดำเนินการแล้ว
๒	โครงการอบรม คุณธรรม และ จริยธรรมใน องค์กร	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑-๓๑ มกราคม ๒๕๖๖	ดำเนินการแล้ว

๓. ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากรบุคคล

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร(คน)
โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานของผู้บริหาร บุคลากรและ ประชาชน	๗๘
โครงการอบรมคุณธรรม และจริยธรรมในองค์กร	๘๐

๔. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๗)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร(คน)
บริหารท้องถิ่น	๑
อำนวยการท้องถิ่น	๑๑
วิชาการ	๗
ทั่วไป	๕
พนักงานจ้าง	๓๘

๕. ปัญหา/อุปสรรค

๑. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๑.๑ ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน ขาดความรักใคร่สามัคคี มีทัศนคติในทางลบต่อองค์กร

๑.๒ ปัญหาการทำงานที่ซ้ำซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบ ปัญหาดังกล่าวทำให้บุคคลบางคนเกิด

การต่อต้านการทำงาน และไม่มีความผูกพันในองค์กร

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ควรมีการพัฒนาระบบงาน โดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านคุณธรรมให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล เกิดความคล่องตัวของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

๖.ข้อเสนอแนะ

๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ และชัดเจน

๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการ เพื่อให้ สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรบรรลุวัตถุประสงค์

๑.๓ ดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร ภารกิจ นโยบาย และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของบุคลากรแล้ว มีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆ ในการพัฒนาระบบราชการ เช่น การทำงานในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และความสามารถทางเทคโนโลยี

๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาในการสอดคล้องกับตำแหน่งงาน และการเรียนรู้ยุคปัจจุบัน มาเป็น การเรียนรู้จากการฝึกอบรม

๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะ
ประสิทธิภาพมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล เกิดความคล่องตัวของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มี
ประสิทธิภาพ