

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลบ้านเขว้า อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณในการ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑.ด้านการวางแผน ๑.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>๑. เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อให้มีการกำหนดประเภท ตำแหน่ง สายงาน การ จัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการที่เหมาะสมกับ ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ นั้นหรือไม่ ๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนา บุคลากร ๕. เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลัง ของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิด ประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถ ให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ๖. เพื่อให้สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด</p>	<p>๑. ดำเนินการตาม ประกาศหลักเกณฑ์ที่ กำหนดร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลบ้านเขว้า ๒. ขอความเห็นชอบเสนอ ต่อ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ) ๓. ประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลบ้านเขว้า</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑. ควรมีการปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสนอต่อคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลเป็น ประจำทุกปี เพื่อให้ ข้อมูลเป็นปัจจุบัน</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณในการ การดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการสรรหา การ คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้ง	๒.๑ เพื่อให้มีอัตรากำลัง เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของ เทศบาลตำบลบ้านเขว้า และ เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	- มีแนวทางการปฏิบัติงานสรรหา ตามวิธีและหลักเกณฑ์ของ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดชัยภูมิกำหนด - สรรหาพนักงานตามกรอบ ระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ /มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน	องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับ งาน ควบคุมการเป็นคนที่	ไม่ใช้งบประมาณ	๒.๑ ควรให้หน่วยงานภายใน องค์กรวิเคราะห์ค่าจ้างและ ปริมาณงานให้สอดคล้องกับ อัตรากำลัง เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๓. ด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล - การบริหารและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศ	๓.๑ มีการนำเทคโนโลยีและ ระบบสารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๓.๒ มีการพัฒนาความรู้ IT ของ บุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	- มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใน ระบบงานหรือระบบการให้บริการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับ บุคคลในระบบสารสนเทศอย่าง สม่ำเสมอ - มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบ การให้บริการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยง กับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคล เช่น ระบบ LHR E-laas สปสช.	- บุคลากรสามารถนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	- บุคลากรทุกตำแหน่ง ต้องให้ ความรู้สำคัญ ศึกษา เรียนรู้ การ ใช้งานในระบบสารสนเทศ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณใน การดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	เพื่อให้เป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	-ผลการประเมินการ ปฏิบัติงานเป็นไปตาม ประกาศหลักเกณฑ์ที่ กำหนด	- ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงาน จ้าง ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ต.ค.๖๕ -๓๑ มี.ค. ๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	- ควรจัดทำแบบประเมิน ให้เป็นไปตามประกาศ หลักเกณฑ์ที่กำหนด

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมได้ครบทุกสายงาน
ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ให้พนักงานเทศบาลเข้ารับการอบรมผ่านระบบ On-Line

(ลงชื่อ)

(นางสาวอรพิมพ์ กุมภาร์)

นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)

(นายกนก
สิงห์ชัย)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ)

(นางสาวตะวันนา เตชิตี)

ปลัดเทศบาลตำบลบ้านเขว้า

(ลงชื่อ)

(นายธวัช จินชัย)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเขว้า