

รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗



เทศบาลตำบลมะอึ
อำเภอรวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

คำนำ

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เทศบาลตำบลมะอึได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร และด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาลตำบลมะอึ ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลมะอึต่อไป

เทศบาลตำบลมะอึ

สิงหาคม ๒๕๖๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑	
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑
ประกาศเทศบาลตำบลมะฮี	๒
บทที่ ๒	
พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕
วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองท้องถิ่น	๖
บทที่ ๓	
สรุปผลการดำเนินการตามนโยบาย	๘
แบบรายงานผลการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๙
สถิติอัตรากำลัง	๑๐
ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๑
ปัญหา และอุปสรรค/เปรียบเทียบปีที่ผ่านมา	๑๒
ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข	๑๒

บทที่ ๑

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

หนึ่งในปัจจัยการบริหารอันประกอบด้วย Man Money Material Management คน (Man) เป็นปัจจัยการบริหารที่สำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนข้อระเบียบกฎหมายต่างๆ พร้อมทั้ง แนวนโยบายของผู้บริหารไปดำเนินการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน

การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลมะเี ได้กำหนดส่วนราชการได้รับผิดชอบ ตามประกาศเทศบาลตำบลมะเี เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ ได้กำหนดให้งานการเจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลมะเี งานวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลัง งานจัดตั้งส่วนราชการ และปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ งานการกำหนดตำแหน่ง และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง งานการสรรหา เกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน งานบรรจุ และงานแต่งตั้ง งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ งานระบบสารสนเทศ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อน และแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งในระบบที่สูงขึ้น งานการลาทุกประเภท งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน งานแผนพัฒนาบุคลากร งานฝึกอบรม งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ งานสนับสนุนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณ งานการให้พ้นจากราชการงานเลขานุการ คณะกรรมการหรือคณะกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางการวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

เพื่อเป็นการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล มีผู้ขับเคลื่อนข้อระเบียบกฎหมายต่างๆ พร้อมทั้งแนวนโยบายของผู้บริหารไปดำเนินการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน ผู้บริหารจึงมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลตามประกาศของเทศบาลตำบลมะเี



ประกาศเทศบาลตำบลมะอึ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาลตำบลมะอึ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับมีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑.นโยบายวิเคราะห้อัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติ และตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร และพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กร และตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

๒.นโยบายการสรรหาคณบดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เทศบาลจึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล สำหรับการคัดเลือกพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลมะอึ ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดย ยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือก บุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยี และเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน ขององค์กร และดำเนินการดังต่อไปนี้

๒.๒.๑ โครงการเชิดชูเกียรติให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น

๒.๒.๒ มอบเกียรติบัตรให้กับพนักงานดีเด่นที่ผ่านการคัดเลือกประจำปี งบประมาณ ปีละ ๒ คน ในช่วงจัดกิจกรรมวันสงฆ์ไทยปีเก่า ต้อนรับปีใหม่

๒.๒.๓ จัดทำประกาศยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปีงบประมาณ

๓.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างเป็นธรรมรวมทั้งเป็นไปตามนโยบาย และกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานจากเป้าหมายขององค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงาน และบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ

/เทศบาล...

เทศบาลนําระบบการบริหารผลการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๔.นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหา และเลือกสรรพนักงานเทศบาล (การประกาศรับโอนย้ายพนักงานเทศบาล การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบกระบวนการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้ และการประเมินขีดความสามารถ และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบประกาศการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E-laas) ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (HLR) นอกจากนั้น เทศบาลตำบลมะอึ ได้ใช้ข้อมูลต่างๆ นี้ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจ และการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

๕ นโยบายการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลมะอึ มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมิน และวิเคราะห์ค่าจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลา และเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับการดำเนินขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

๖ นโยบายส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรมท้องถิ่น จัดทำกิจกรรมโครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประพฤติปฏิบัติตาม คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการ

๗ นโยบายด้านสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรได้รับ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการติดตาม และประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการอบรมทั้งก่อน และหลังการฝึกอบรม

๘ นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

เทศบาลตำบลมะอึ ให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเทศบาลทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้ไป ปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน และกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมี

/ประสิทธิภาพ...

ประสิทธิภาพซึ่งในปีที่ผ่านมาเทศบาลตำบลมะอี่จึงจัดกิจกรรมต่าง มากมาย เช่น การจัดกิจกรรมทำความสะอาด
ในสำนักงานเทศบาล (กิจกรรม ๕ ส.) การจัดกิจกรรมจิตอาสาร่วมกับประชาชน ทั่วไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๗



(นางสาวอรุณทิพย์ สุวรรณนันท)
นายกเทศมนตรีตำบลมะอี่

บทที่ ๒

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) ของเทศบาลตำบลมะฮี ในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุมิติประสงค์ ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรเทศบาลให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงาน และบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้างตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาด้านทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กร

วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองท้องถิ่น

การพัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
๑. การปฐมนิเทศ	เน้นอธิบายรายละเอียดของงาน สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของ หน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหารวัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคมประเทศชาติ พัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดี และมีแรงจูงใจในการรับราชการ
๒. การฝึกอบรม	เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

การพัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
๓. การศึกษา หรือดูงาน	เน้นการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียน หรือ การวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศ โดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ	๑. บุคลากรมีความรู้และประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงาน ในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้ง ปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ๒. ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงานส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การสัมมนา	เน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกันศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ	๑. สามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ๒. เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานั้นๆ
๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือ วิธีการอื่นที่เหมาะสม	เน้นอธิบายรายละเอียดของงานไม่จำเป็น จะต้องอยู่ในภาคสนามเท่านั้น อาจจะเน้นการสอนงานนอก ภาคสนาม โดยส่วนใหญ่หัวหน้างาน โดยตรงจะทำหน้าที่สอนงานให้กับบุคลากร	๑. เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ผู้สอนชี้ให้เห็นแนวทางแก้ไข และให้บุคลากรคิดแก้ไขปัญหาตนเอง ๒. เพื่อพัฒนาอาชีพเป็นการเตรียมให้พร้อมก่อนที่จะเลื่อนตำแหน่ง ผู้สอนต้องทบทวนผลงาน ความสามารถที่มีอยู่ และกำหนดปัญหาในการสอนงาน โดยเน้นพัฒนาความสามารถในตำแหน่งที่บุคลากรจะเลื่อนขึ้นไป ๓. เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้สอนจะต้องค้นหาความสามารถที่โดดเด่น หรือที่ต้องปรับปรุง และจัดลำดับความสำคัญของความสามารถที่จะพัฒนา หรือ ต้องการเสริมและพัฒนา

บทที่ ๓
สรุปผลการดำเนินการตามนโยบาย

เทศบาลตำบลมะฮี อำเภอวังชัยบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด จึงสรุปผล และรายงานผลการบริหาร และพัฒนา
ทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๘ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ประกอบด้วยนโยบายด้าน
ต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านนโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง
๒. ด้านนโยบายการพัฒนาบุคลากร
๓. ด้านนโยบายเสริมสร้างแรงจูงใจ พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗
สำนักงานเทศบาลตำบลมะหะลี ตำบลมะหะลี อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ
			ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ที่ใช้ ดำเนินการ (บาท)	
การสรรหา	-การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ประกาศใช้นับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	จัดทำแผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกาศใช้ นับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

สถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	สำนักปลัดเทศบาล		-	-	-	-	-	-	
	พนักงานครูเทศบาล		-	-	-	-	-	-	
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๓	๓	๓	+๓	+๓	+๓	รองรับประมาณกรมส่งเสริมฯ

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ที่	วัตถุประสงค์	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล				หมายเหตุ
		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑	ด้านการก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	-	-	-	-	
๒	ด้านการเพื่อประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	-	-	-	-	
๓	ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	๖	๒	๓	๓	
รวม		๑๒	๖	๙	๘	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

งบประมาณมีค่อนข้างจำกัด เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากร จึงทำให้มีความสามารถบุคลากรเข้า ได้รับเข้ารับการน้อย

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

จัดสรรเวลาให้บุคลากรที่ได้รับโอกาสเข้าอบรม ถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้รับให้พนักงานในองค์กร