

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ของเทศบาลตำบลบึงเลิศ อำเภอยะผา จังหวัดร้อยเอ็ด

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ
			ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ที่ใช้ดำเนินการ (บาท)	
นโยบายด้านการวางแผน อัตรากำลังคน	๑.การกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบึงเลิศ โดยวิเคราะห์จาก ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน ในการ กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ให้ สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาล -แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลบึงเลิศ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๕ พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๙ อัตรา มีนครอง จำนวน ๑๓ อัตรา ว่าง จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๒๑ อัตรา มีนครอง จำนวน ๒๑ อัตรา	-แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของ เทศบาลตำบลบึงเลิศ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๕ มีการปรับปรุง ตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจ กรอบ โครงสร้างเทศบาล อำนาจหน้าที่และ ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ดได้มีมติ เห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๔ / ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๕	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	เริ่มต้น มีนาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด เมษายน ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ
			ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ที่ใช้ดำเนินการ (บาท)	
๒.นโยบายด้านการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้ง	๑การประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็กประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑ อัตรา	-มีผู้ผ่านเกณฑ์การสรรหาบุคคลเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) จำนวน ๒ ราย แต่เนื่องจากมีตำแหน่งว่างเพียง ๑ อัตรา จึงทำให้สามารถขอความเห็นชอบต่อ กทจ.ร้อยเอ็ด ในการแต่งตั้งได้เพียง ๑ ราย คือ นางสาวสุเพ็ญณี บุญเจิม ซึ่งได้ทำการแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	เริ่มต้น ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ สิ้นสุด ๓ สิงหาคม ๒๕๖๖
	๒.มีการร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการคัดเลือกสอบคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	อยู่ระหว่างการดำเนินการคัดเลือกและการสอบคัดเลือกของ กสธ.	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕ -๓๐ ก.ย.๖๖ (กสธ.ดำเนินการ)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ
			ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ที่ใช้ดำเนินการ (บาท)	
๓.นโยบายด้านการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	มีการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล ครู และพนักงานจ้าง ของแต่ละ ตำแหน่งที่มีคนครอง ของแต่ละส่วนราชการ ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยกำหนดภาระ ของงานที่จะนำมาใช้เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน เสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อจัดทำบันทึกเสนอให้ ความเห็นร่วมกันก่อนรอบการประเมินระหว่าง ผู้บังคับบัญชา(ผู้ประเมิน) กับ พนักงานเทศบาล ครู และพนักงานจ้าง(ผู้รับการประเมิน)	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล ครู พนักงานจ้าง ตาม ประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนดตาม มาตรฐานของแต่ละประเภทตำแหน่ง ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล/ ครู และพนักงานจ้าง โดยประเมินจากการ นำเสนอผลงานที่ทำบันทึกข้อตกลงไว้ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทำการประเมิน เพื่อประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน สำหรับพนักงานเทศบาล/ เลื่อน เงินเดือนสำหรับครู/ และเลื่อน ค่าตอบแทนและประกอบการพิจารณา ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง ซึ่ง การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน/เลื่อน เงินเดือน และเลื่อนค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับ ผลของการประเมินโดยยึดหลัก ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	รอบการประเมิน ๑ ต.ค.๖๕ ถึง ๓๑ มี.ค.๖๖ และ ๑ เม.ย.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๖

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ
			ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ที่ใช้ดำเนินการ (บาท)	
๔.นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย	-แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น /ประมวลจริยธรรมผู้บริหาร/ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น -ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-บุคลากรในสังกัดมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานที่ ส่งเสริมการบริการประชาชนในพื้นที่ มีความตระหนักในการยึดหลักกฎหมายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน รักษาผลประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงธรรมลดข้อร้องเรียนที่อาจจะเกิดขึ้น	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑.ต.ค.๖๕ – ๓๐ ก.ย.๖๖
	-แสดงเจตจำนงสุจริตและเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	เสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้มีความโปร่งใส บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานบริการประชาชนดีขึ้น	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑.ต.ค.๖๕ – ๓๐ ก.ย.๖๖

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ
			ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ที่ใช้ดำเนินการ (บาท)	
๕.นโยบายด้านการ พัฒนาบุคลากร	-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจ งานที่ต้องปฏิบัติ/ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัด รวมถึงงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	๑. ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลบึงเลิศ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ๒. ส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม จากสถาบันภายนอก /หน่วยงานราชการ ๓. การฝึกอบรมผ่านระบบอินเทอร์เน็ต	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑.ต.ค.๖๕ – ๓๐ ก.ย.๖๖
	-จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และตามภารกิจงานที่ได้รับการ มอบหมายให้ปฏิบัติงานเนื่องจากไม่มีคนครองใน ตำแหน่ง	บุคลากรมีความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายและนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อลดข้อผิดพลาด	๒๙๓,๐๐๐	๒๙๓,๐๐๐	๑.ต.ค.๖๕ – ๓๐ ก.ย.๖๖

สถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	มีคนครอง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒	รองปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน									
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	๑	-				-	-	-	ว่าง
	สำนักปลัดเทศบาล(พนักงานเทศบาล)									
๔	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ครู (สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๕	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล(พนักงานจ้าง)									
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง)	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๖	พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ยาม	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

สถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง(ต่อ)

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	มีนครอง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
	กองคลัง(พนักงานเทศบาล)			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง(พนักงานจ้าง)									
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง(พนักงานเทศบาล)									
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๙	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๑	นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๒	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	กองช่าง(พนักงานจ้าง)									
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๔๖	๓๙	๔๖	๔๖	๔๖	-	-	-	

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ที่	วัตถุประสงค์	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล				หมายเหตุ
		ไตรมาส ๑ (คน)	ไตรมาส ๒ (คน)	ไตรมาส ๓ (คน)	ไตรมาส ๔ (คน)	
๑	ด้านการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ตาม ภารกิจงานในตำแหน่งที่บรรจุแต่งตั้ง และ ตามงานที่ได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติจาก ผู้บังคับบัญชาเนื่องจากไม่มีคนครองใน ตำแหน่ง	๗	๒	๑๐	๑๔	
	รวม	๗	๒	๑๐	๑๔	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

-เนื่องจากเทศบาลตำบลบึงเลิศ เป็นเทศบาลขนาดเล็ก มีงบประมาณน้อยไม่เพียงพอต่อการฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เนื่องจากการได้รับการจัดสรรงบประมาณที่มีจำนวนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับภารกิจที่จะต้องใช้ในการบริหารงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบของเทศบาล ซึ่งในการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ภายในเทศบาลในด้านต่างๆมีค่อนข้างจำกัด จึงทำให้เทศบาลต้องมีการโอนเงินงบประมาณเพื่อนำมาเพิ่มในส่วนของการใช้จ่ายในการฝึกอบรมของบุคลากรในเทศบาลบ่อยครั้ง

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และตามภารกิจงานที่ได้รับมอบหมายของส่วนราชการต่างๆเกิดประโยชน์สูงสุดควรพิจารณาในการจัดลำดับความสำคัญก่อน หลัง ในการส่งบุคลากรเพื่อเข้าร่วมการฝึกอบรมของแต่ละโครงการควบคู่ไปกับจำนวนงบประมาณที่จะต้องใช้ในแต่ละโครงการฝึกอบรมด้วย