



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลพนมไพร อำเภอพนมไพร
จังหวัดร้อยเอ็ด

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
(ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)
เทศบาลตำบลพนมไพร อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ในการดำเนินการ
	ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ		
๑. การวางแผนอัตรากำลัง ๑.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)		✓	ไม่ใช้ งบประมาณ	๒๓ มกราคม ๒๕๖๘ – ๓๐ เมษายน ๒๕๖๘
๒. การสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ๒.๑ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง		✓	ไม่ใช้ งบประมาณ	๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๒.๒ การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป		✓	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๒.๒ การโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล		✓	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒		✓	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๓.๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล และเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานจ้างตามภารกิจ		✓	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ในการดำเนินการ
	ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการแล้ว เสร็จ		
๔. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร				
๔.๑ โครงการฝึกอบรมและสัมมนา หลักสูตร “การบริหารงานบุคคลกรณีไม่มีนายท อปท. (ครบวาระ) และแนวทางการใช้บัญชี การโอน การปรับปรุงตำแหน่ง/ส่วนราชการ เพื่อแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาของ ก.กลาง /ก.จังหวัด บัญชีเงินเดือนข้าราชการส่วนท้องถิ่นใน ระบบร้อยละ (บัญชี ๖) และการปรับปรุงค่าตอบแทนชุดเชยลูกจ้างและพนักงานจ้างสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		✓	๔,๕๐๐	๗ - ๙ มีนาคม ๒๕๖๘
๔.๒ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		✓	๕,๓๐๐	๘ - ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘
๔.๓ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การปิดบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) และบัญชีหน่วยงานภายใต้สังกัด (บัญชีลูก) การปรับปรุงบัญชี การ จัดทำรายงานการเงิน”		✓	๔,๕๐๐	๖ - ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘
๔.๔ อบรมหลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง (CARE MANAGER) ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘		✓	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ กันยายน ๒๕๖๘
๔.๕ อบรมสัมมนาเชิงวิชาการ หลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน”		✓	๑,๘๐๐	๓ - ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘
๔.๖ อบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “ฝึกปฏิบัติการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ภายใต้กรอบของระเบียบ/หนังสือสั่งการต่างๆ ด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น e - LAAS”		✓	๔,๕๐๐	๒๗ - ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๘
๔.๗ อบรมสัมมนาเชิงวิชาการ หลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพการทำงาน และการเตรียมการ เลือกตั้งสมาชิกสภา และผู้บริหารของ อปท.ในข้อควรรู้ ข้อห้ามและข้อปฏิบัติตามกฎหมาย การเลือกตั้ง”		✓	๑,๘๐๐	๒๗ - ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗
๔.๘ อบรมสัมมนาเชิงวิชาการ หลักสูตร “หลักการบริหารงานและเพิ่มสมรรถนะบุคลากรของ อปท. ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ”		✓	๑,๘๐๐	๒๐ - ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๘
๔.๓ โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร		✓	๒๐,๐๐๐	๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๘

ข้อมูลสถิติอัตรากำล้างประจำปี ๒๕๖๘ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	จำนวน
พนักงานเทศบาล	
๑. บริหารท้องถิ่น ปลัดเทศบาล (ระดับกลาง) รองปลัดเทศบาล (ระดับต้น)	๑ อัตรา ๑ อัตรา
๒. อำนวยการท้องถิ่น - หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (ว่าง) - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) - ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) - หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา
๓. วิชาการ นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ) นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ) นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ) นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (ว่าง) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (ว่าง) นักจัดการงานเทศกิจ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (ว่าง) นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ) นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ) วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (ว่าง) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (ว่าง)	๑ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา
๔.ทั่วไป เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชำนาญงาน) เจ้าพนักงานเทศกิจ (ชำนาญงาน) เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชำนาญงาน) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ) (ว่าง) นายช่างโยธา (ปฏิบัติการ)	๑ อัตรา ๑ อัตรา ๒ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา

ข้อมูลสถิติอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๘ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ต่อ)

ประเภท	จำนวน
พนักงานเทศบาล	
๔. ทัวไป พยาบาลเทคนิค (ชำนาญงาน) เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ชำนาญงาน)	๑ อัตรา ๑ อัตรา

ข้อมูลสถิติอัตรากำล้างประจำปี ๒๕๖๘ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	จำนวน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	๑ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์	๓ อัตรา
พนักงานดับเพลิง	๓ อัตรา
คนสวน(ทักษะ)	๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑ อัตรา
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓ อัตรา
คนงานประจำรถขยะ	๓ อัตรา
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑ อัตรา
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (ว่าง)	๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	
พนักงานขับรถยนต์	๑ อัตรา
พนักงานดับเพลิง	๒ อัตรา
แม่บ้าน (ว่าง)	๑ อัตรา
คนงานทั่วไป	๓ อัตรา
คนงานทั่วไป (สำนักปลัด (ว่าง)	๑ อัตรา

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การสรรหาพนักงานเทศบาลโดยขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เวลานาน ทำให้ขาดบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ บางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้ผลลัพธ์ที่ได้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ

๓. การปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่เท่าที่ควร เนื่องจากจำนวนบุคลากรกับขนาดของอาคารสถานที่ในการทำงานไม่สัมพันธ์กัน

๔. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมแล้วไม่ได้รายงานผลสรุปความรู้ที่ได้อย่างเป็นรูปธรรมตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนดไว้

๕. การเข้ารับการฝึกอบรมไม่ทั่วถึงทุกตำแหน่ง บางตำแหน่งเข้ารับการฝึกอบรมอยู่เป็นประจำ แต่บางตำแหน่งกลับไม่ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมเท่าที่ควร ทำให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อลดภารกิจของงานให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๒. ส่งบุคลากรแต่ละกองเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำมาถ่ายทอดความรู้การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมินป้องกันความผิดพลาดในการจัดทำแบบประเมินก่อนประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละรอบการประเมิน

๓. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ

๔. กำชับให้บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมภายในกำหนดระยะเวลาตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

๕. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน