

รายงานผลการดำเนินงาน
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลกระสัง
อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

๑.การดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณดำเนินการ			ระยะเวลา ดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการ ดำเนินงาน
				ตั้งไว้	ใช้จ่าย	คงเหลือ		
๑. ดำเนินการสรรหาและ เลือกสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับ ตำแหน่ง	ความสำเร็จ ในการสรรหา	บุคลากรได้รับการ สรรหาและบรรจุ แต่งตั้งตรงตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	- ไม่มี -	-	-	งบประมาณ ๒๕๖๗	-ดำเนินการประกาศรับโอนพนักงาน เทศบาล สายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้ ๑. ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่งช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ มีผู้ประสงค์โอนมาดำรงตำแหน่งแทน ตำแหน่งที่ว่างดังกล่าว
๒. ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ (ระบบ LHR)	ข้อมูลในระบบเป็น ปัจจุบันตรวจสอบ ได้ไม่ถูกต้องทั้ง จากหน่วย ตรวจสอบระบบ	๑.บันทึกฐานข้อมูล บุคลากรถูกต้องเป็น ปัจจุบัน ๒.บันทึกโครงสร้าง และแผนอัตรากำลัง ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๓.บันทึกระบบ รายงานค่าใช้จ่าย มาตรา ๓๕ ถูกต้อง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	- ไม่มี -	-	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	-ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เทศบาลตำบลกระสัง ไม่มีการปรับปรุง แผนอัตรากำลังเพิ่มเติมแต่อย่างใด -บันทึกและแก้ไขข้อมูลผ่านระบบ (LHR) ถูกต้องและครบถ้วนเป็นปัจจุบัน ตรงตามระยะเวลาที่กำหนด -เทศบาลตำบลกระสัง รับรองข้อมูล ภายในวันที่ ๕ ของทุกเดือน

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณดำเนินการ			ระยะเวลา ดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการ ดำเนินงาน
				ใช้งบ ได้	ใช้จ่าย	คงเหลือ		
๓. การเลื่อนและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ที่สูงขึ้น	ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับ การเลื่อนระดับใน ระดับที่สูงขึ้นใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	บุคลากรได้เลื่อน ระดับทันตามช่วง ระยะเวลาตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด ไว้	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	- ไม่มี -	-	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ๑. พนักงานเทศบาลได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๑ ราย ดังนี้ ๑.๑ นางสาวลลิตา ยืนตน ตำแหน่งนักวิชาการ สาธารณสุขปฏิบัติการ เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ เมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗
๔. การประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม	ร้อยละของ บุคลากรได้รับการ ประเมินไม่ต่ำกว่า ระดับ ดี	๑. พนักงานเทศบาล ๒. พนักงานครู เทศบาล ๓. พนักงานจ้าง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	- ไม่มี -	-	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	การประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบ ๑ เม.ย. และ รอบ ๑ ต.ค. พ.ศ. ๒๕๖๗ บุคลากรในสังกัดเทศบาล ตำบลกระสังได้รับการประเมินครบทุกคน และผล การประเมินไม่ต่ำกว่าระดับ ดี ประกอบด้วย ๑. พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๘ ราย มีผลการ ประเมินทั้งปีงบประมาณ ดังนี้ มีผลการประเมินระดับ ดีมาก จำนวน ๒๔ ราย มีผลการประเมินระดับดีต้น จำนวน ๔ ราย ๒. พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๘ ราย มีผลการประเมินระดับ ดีมาก จำนวน ๘ ราย มีผลการประเมินระดับดีต้น จำนวน - ราย ๓. พนักงานจ้าง จำนวน ๒๔ ราย มีผลการประเมินระดับ ดีมาก จำนวน ๒๓ ราย มีผลการประเมินระดับ ดีต้น จำนวน ๑ ราย ๔. พนักงานจ้าง (ประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) จำนวน ๔ ราย มีผลการประเมินทั้งปีงบประมาณ ดังนี้ มีผลการประเมินระดับ ดีมาก จำนวน ๒ ราย มีผลการประเมินระดับ ดีต้น จำนวน ๒ ราย

๒. การดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณดำเนินการ			ระยะเวลาดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน
				ตั้งไว้	ใช้จ่าย	คงเหลือ		
๑. การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถตามสมารถ	ร้อยละของบุคลากรได้รับการอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๑.พนักงานเทศบาล ๒.พนักงานครูเทศบาล ๓.พนักงานจ้าง	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาล	๙๕๕,๔๐๐	๗๔๕,๓๓๐	๒๑๐,๐๗๐	งบประมาณ ๒๕๖๗	-ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่ได้รับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักสูตรที่เข้ารับการอบรมเพิ่มมากขึ้น พึ่งองค์ความรู้พื้นฐานไปจนถึงองค์ความรู้ใหม่ ๆ ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒. คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	บุคลากรไม่ถูกลดโทษทางด้านจริยธรรม	๑.พนักงานเทศบาล ๒.พนักงานครูเทศบาล ๓.พนักงานจ้าง	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาล	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	-เทศบาลตำบลกระสัง ดำเนินการแจ้งประกาศคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง และแจ้งประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ประจำปีให้พนักงานเทศบาลทุกคนได้รับทราบ -จัดอบรมโครงการเชิงปฏิบัติการ เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรในสังกัด -ทุกคนรับทราบมาตรการทางวินัยและหลักเกณฑ์ทางวินัยพร้อมทั้งถือปฏิบัติ -ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เทศบาลตำบลกระสังไม่มีบุคลากรที่กระทำผิดด้านจริยธรรมแต่อย่างใด

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณดำเนินการ			ระยะเวลา ดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการ ดำเนินงาน
				ตั้งไว้	ใช้จ่าย	คงเหลือ		
๓. การรักษาวินัย	ร้อยละของบุคลากรไม่ถูกละเลยโทษทางวินัย	๑.พนักงานเทศบาล ๒.พนักงานครูเทศบาล ๓.พนักงานจ้าง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	-ไม่มี -	-	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	-เทศบาลตำบลกระสัง แจ้งประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย ประจำปี ๒๕๖๗ -ทุกคนรับทราบมาตรการทางวินัยและหลักเกณฑ์ทางวินัย พร้อมถือปฏิบัติ -ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เทศบาลตำบลกระสัง มีบุคลากร จำนวน ๑ ราย คือนายกฤษฎพงษ์ ชำนิวัตร ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ที่ได้รับการลงโทษทางวินัย เมื่อวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๗ และได้มีคำสั่งเทศบาลตำบลกระสัง ที่ ๑๓๐/๒๕๖๗ เรื่อง สั่งงดโทษ โดยให้กล่าวตักเตือน
๔. ประชารัฐสัมพันธ์แผนการฝึกอบรม	ร้อยละของบุคลากรได้รับการอบรมทราบหลักสูตร การอบรม	๑.พนักงานเทศบาล ๒.พนักงานครูเทศบาล ๓.พนักงานจ้าง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	-ไม่มี -	-	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	-ทุกคนรับทราบแผนการฝึกอบรมทั้งปีงบประมาณ ของแต่ละตำแหน่ง ตามหลักสูตร ตามสายงาน ต่าง ๆ
๕. การจัดทำสื่อเผยแพร่ความรู้ให้บุคลากรในองค์กร	จำนวนสื่อที่เผยแพร่ในแต่ละปี	๑.พนักงานเทศบาล ๒.พนักงานครูเทศบาล ๓.พนักงานจ้าง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	-ไม่มี -	-	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	-งานการเจ้าหน้าที่ จัดทำใบความรู้ระบบคิวอาร์โค้ด (QR) ด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ อปท. โดยเผยแพร่ผ่านระบบต่าง ๆ เช่น Line (ไลน์) กลุ่มพนักงานในสังกัดเทศบาล เว็บไซต์สำนักงาน เพื่อเป็นการลงงบประมาณในการเผยแพร่เอกสาร และพนักงานสามารถเข้าถึงสื่อดังกล่าวได้โดยทั่วถึง

สถิติอัตรากำลัง จำแนกประเภทตามประเภทตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลกระสัง มีการรวบรวมสถิติการถือครองตำแหน่งอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่งที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสมการคำนึงถึงหลักความอาวุโสความจำเป็นที่นำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้าและพิจารณาถึงงบประมาณของเทศบาล ดังนี้

ประเภทตำแหน่ง/ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ตามกรอบอัตรากำลัง	การครองตำแหน่งประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗		หมายเหตุ
		มี	ไม่มี	
๑.ประเภทบริหารท้องถิ่น				
๑.๑ ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	-	
๑.๒ รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	-	
๒.ประเภทอำนวยการท้องถิ่น				
๒.๑ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	-	
๒.๒ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	-	
๒.๓ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	-	
๒.๔ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	-	
๒.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	-	
๒.๖ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	-	
๒.๗ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	-	
๒.๘ หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	-	
๒.๙ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	-	
๒.๙ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	-	
๒.๑๐ หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	-	
๒.๑๑ หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	-	

ประเภทตำแหน่ง/ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ตามกรอบอัตรากำลัง	การครองตำแหน่งประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗		หมายเหตุ
		มี	ไม่มี	
๒.๑๒ หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	-	-	
๒.๑๓ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	-	
๓. ประเภทวิชาการ				
๓.๑ นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๓.๒ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๓.๓ นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๓.๔ นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๓.๕ นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๓.๖ นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๓.๗ นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๔. ประเภททั่วไป				
๔.๑ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	-	
๔.๒ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	-	
๔.๓ เจ้าพนักงานเทคนิค (ปง./ชง.)	๑	๑	-	
๔.๔ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	-	
๔.๕ เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	-	
๔.๖ นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	-	
๕. พนักงานครูเทศบาล สายงานการสอน				
๕.๑ ผู้อำนวยการสถานศึกษา (ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญ)	๑	๑	-	
๕.๒ ครู วิทยฐานะระดับชำนาญการ (ครู คศ.๒)	๓	๓	-	
๕.๓ ครู (คศ.๑)	๔	๔	-	
๕.๔ ครู คศ.๓	๑	-	-	
๕.๕ ครูผู้ดูแลเด็ก	๓	-	-	รอรับการจัดสรร
๕.๖ ครูผู้ช่วย	๔	๒	-	รอรับการจัดสรร
๕.๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	-	รอรับการจัดสรร
๕.๗ ภารโรง	๑	-	-	รอรับการจัดสรร
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๖.๑ ผู้ดูแลเด็ก	๕	๒	-	
๗. พนักงานจ้างทั่วไป				
๗.๑ คนงาน	๒๔	๒๔	-	
๗.๒ ผู้ดูแลเด็ก	๔	๒	-	

สถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลกระสัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ มีจำนวนทั้งสิ้น ๖๕ ราย

พนักงานเทศบาล	๒๙	คน
พนักงานครูเทศบาล	๘	คน
พนักงานจ้างทั่วไป	๒๖	คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	คน

บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ มีจำนวนทั้งสิ้น ๖๓ ราย

พนักงานเทศบาล	๒๙	คน
พนักงานครูเทศบาล	๖	คน
พนักงานจ้างทั่วไป	๒๖	คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	คน

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลกระสังสิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การดำเนินการตามแผนทรัพยากรบุคคลไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่เป็นไปตามที่แผนวางไว้ เนื่องจากในช่วงที่จัดอบรมโครงการหรือพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ อาจมีกิจกรรมอื่น ๆ แทรกเข้ามาจึงทำให้ต้องเลื่อนการอบรมส่งผลกระทบต่อทั้งระบบ
๒. ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้ดีเท่าที่ควร และปัญหาบุคลากรขาดการนำองค์ความรู้ กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามที่สถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป
๓. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความกระตือรือร้นในการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะ

๑. การแก้ไขปัญหาคาดการณ์ขาดความกระตือรือร้น ขาดความสนใจในการพัฒนาตนเอง คือหน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริมการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความอยากรู้ ต้องพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา
๒. แนวทางการแก้ไขปัญหาคาดการณ์การพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมให้ ความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ ต่างๆ ที่สำคัญและจำเป็นต้องนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการ
๓. เทศบาลควรส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้แก่บุคลากรทั้งกับเทคโนโลยี หรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานในการกิจของหน่วยงานในภาพรวม เพื่อนำมาปรับปรุงให้การปฏิบัติงานระบบงานหรือกระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น