

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เทศบาลตำบลดงสมบูรณ์

อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์

๑) ข้อมูลผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินการ		งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลา ในการดำเนินการ	หมายเหตุ
		ดำเนินการแล้วเสร็จ	ไม่สามารถดำเนินการได้				
๑	จัดทำแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับ บทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบล ดงสมบูรณ์	√	-	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ส.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	
๒	จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมา ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหาการ เลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การ วางแผนการพัฒนาบุคลากรและการ บริหารผลตอบแทน	√	-	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	
๓	จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ	√	-	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	
๔	จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารงานจัดการคนที่ดี และ คนเก่งขององค์กร	√		ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	

ที่	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินการ		งบประมาณ	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลา	หมายเหตุ
		ดำเนินการแล้วเสร็จ	ไม่สามารถดำเนินการได้	ที่ได้รับการจัดสรร		ในการดำเนินการ	
๕	ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาล สายงานปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการ ย้าย โอน การรับโอน การคัดเลือก	√	-	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ - ๓๐ ต.ค. ๒๕๖๕	
๖	ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้าง	-	√	ไม่ได้ดำเนินการ	ไม่ได้ดำเนินการ	-	
๗	จัดทำเทศบาลตำบลดงสมบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างและพนักงานครูเทศบาล	√	-	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๐ ก.ย. ๒๕๖๖	
๘	ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และ พนักงานครู ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรมปราศจากการกลั่นแกล้ง หรือ ใช้อคติในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	√	-	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ส.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	
๙	จัดทำประมวลจริยธรรมของเทศบาล ตำบลดงสมบูรณ์	√	-	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๐ ต.ค. ๒๕๖๕	
๑๐	จัดทำแผนประกาศมาตรการให้รางวัล และบทลงโทษของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	√	-	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๔ เม.ย. ๒๕๖๖	

ที่	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินการ		งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลา ในการดำเนินการ	หมายเหตุ
		ดำเนินการแล้วเสร็จ	ไม่สามารถดำเนินการได้				
๑๑	การจัดทำโครงการยกย่องเชิดชูคนดีมี คุณธรรม	√	-	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๔ เม.ย. ๒๕๖๖	
๑๒	จัดทำแผนบุคลากร	√	-	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ส.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	
๑๓	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตาม สายงาน	√	-	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๐ ก.ย. ๒๕๖๖	
๑๔	บันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้เป็น ปัจจุบัน	√	-	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ภายในวันที่ ๕ ของทุกเดือน	
๑๕	สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น	-	√	ไม่ได้ดำเนินการ	ไม่ได้ดำเนินการ	-	
๑๖	ประชุมพนักงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้	√	-	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	เดือนละ ๑ ครั้ง	
๑๗	จัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน กิจกรรม ๕ ส (สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย)	√	-	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	เดือนละ ๑ ครั้ง	

**๒) ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง**

ที่	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลัง (จำนวน)	การครองตำแหน่ง (จำนวน)	หมายเหตุ
<b>ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น</b>					
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๑	-	ว่าง
<b>ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น</b>					
๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๑	๑	
๓	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑	๑	
๔	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑	-	ว่าง
๕	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๑	-	ว่าง
<b>ตำแหน่งประเภทวิชาการและทั่วไป</b>					
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	
๘	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑	๑	
๑๐	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	
๑๑	นักสันตนาการ	ชำนาญการ	๑	๑	
๑๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๑	๑	
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกันป้องกันฯ	ชำนาญงาน	๑	๑	
๑๔	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชำนาญงาน	๑	๑	
๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๔	๔	
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	-	ว่าง
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๑	
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	-	ว่าง
๑๙	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	-	ว่าง

ที่	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลัง (จำนวน)	การครองตำแหน่ง (จำนวน)	หมายเหตุ
<b>ตำแหน่งประเภทพนักงานจ้าง</b>					
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	ภารกิจการ	๑	๑	
๒๑	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจการ	๒	๒	
๒๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ภารกิจการ	๑	๑	
๒๓	ผู้ช่วยนักวิชาการการคลัง	ภารกิจการ	๑	๑	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ภารกิจการ	๑	๑	
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ภารกิจการ	๑	๑	
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจการ	๒	๒	
๒๗	พนักงานขับรถยนต์ EMS	ทั่วไป	๑	๑	
๒๘	คนงาน	ทั่วไป	๔	๔	
๒๙	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)	ทั่วไป	๑	๑	
๓๐	ภารโรง	ทั่วไป	๑	๑	
๓๑	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	ทั่วไป	๑	๑	
๓๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทั่วไป	๑	๑	
<b>รวม</b>			<b>๔๐</b>	<b>๓๔</b>	

๓) ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	โครงการ / หลักสูตร	สถานที่	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้าร่วม (คน)	รายละเอียด
๑	หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของกรปกครองส่วนท้องถิ่น (Performance Agreement : PA)	โรงแรมสยามแกรนด์ จังหวัดอุดรธานี	๙ - ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๕	๒	๑. นางบัวผัน สายทองคำ ตำแหน่ง ครู คศ.๒ ๒. นางณัฐนันท์ พรมเสนา ตำแหน่ง ครู คศ.๒
๒	การจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	อาคารสำนักงาน อธิการบดีและบริหาร ทรัพยากรสินมหาวิทยาลัย กาฬสินธุ์	๒๒ - ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖	๑	๑.นายขรรค์ชัย หันจรัส ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล
๓	การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้นหนังสือชักจูงแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ และหลักเกณฑ์การเขียนรายละเอียดคำชี้แจงงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับใหม่)	โรงแรมเลอ แคนเซีย อำเภอเมือง จังหวัด ขอนแก่น	๒๓ - ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๖	๒	๑.นางมลธิชา อุปมาใต้ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง ๒.นางสาวอัญชุลี มาสูงเนิน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ
๔	โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการงบประมาณด้านการศึกษิตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยรายได้และการจ่ายเงินของสถานศึกษาสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	โรงแรมอเล็กซานเดอร์ กรุงเทพมหานคร	๒๒ - ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖	๑	๑.นางประวีณา ปั้งตาเนร ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา

#### ๔. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลดงสมบูรณ์

๔.๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน

๔.๒ สถานที่ปฏิบัติงานยังมีความคับแคบอยู่ เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากร และอุปกรณ์ในการใช้งาน เทคโนโลยีต่างๆไม่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร

๔.๓ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับกาฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เนื่องจากงบประมาณมีจำนวนจำกัด ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมได้ครบทุกสายงาน

#### ๕. ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

๕.๑ ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือประกาศฯ รับโอน (ย้าย) เพื่อสรรหาบุคลากรมาแทนตำแหน่งว่าง อย่างต่อเนื่องและประชาสัมพันธ์หลายๆช่องทาง

๕.๒ หากไม่มีงบประมาณในการขยายสถานที่ทำงาน ให้พิจารณาจัดกิจกรรมที่เป็นการ เสริมสร้างความปลอดภัย การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เช่น กิจกรรม ๕ ส ทุกๆ สัปดาห์

๕.๓ จัดให้มีโครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ