

รายงานผลการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

เทศบาลตำบลลำน้ำพอง อำเภอลำน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
๑. การสรรหานโยบาย	๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ ถึง ๒๕๖๙ ประกาศใช้ไป เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖		ไม่ใช้งบประมาณ	๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ประกาศใช้ไปเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
	๑.๒ การจัดทำแผนสรรหาพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง โดยมุ่งเน้นให้อัตรากำลังไม่เกินร้อยละ ๑๐	ได้ดำเนินการรับโอนย้าย ๑.หัวหน้าสำนักปลัด ๒.หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๓.นักวิชาการศึกษา ๔.เจ้าพนักงานธุรการ		ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ได้ดำเนินการรับโอนย้าย ๑.หัวหน้าสำนักปลัด ๒.หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๓.นักวิชาการศึกษา ๔.เจ้าพนักงานธุรการ
	๑.๓ การรับสมัครบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการและรับโอนย้ายมาดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยการประกาศและประชาสัมพันธ์	จัดทำประกาศรับโอน – ย้าย ๑. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง ๒. ในตำแหน่งนักวิเคราะห์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	จัดทำประกาศรับโอน- ย้าย ๑. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง ๒. ในตำแหน่งนักวิเคราะห์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	ไม่มีการดำเนินการ		ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่มี	ไม่มีการดำเนินการ
	๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	ไม่มีการดำเนินการ		ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่มี	ไม่มีการดำเนินการ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและการดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙		ไม่ใช้งบประมาณ	๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ถึง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง	มีการพิจารณาส่งบุคคลเข้ารับการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร		ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	มีการพิจารณาส่งบุคคลเข้ารับการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร
	๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้ตามสายงานให้อยู่ในระบบ e-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต	มีการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศ		ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	มีการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศ
	๒.๔ ดำเนินการประเมินผลพนักงานตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด	มีการดำเนินการประเมินผลพนักงานตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด		ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	มีการประเมินผลพนักงานตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจบุคลากร	มีการดำเนินการร้อยละ ๙๐ พึงพอใจด้านสิทธิ สวัสดิการ ความก้าวหน้า		ไม่ใช้งบประมาณ	๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	มีการดำเนินการร้อยละ ๙๐ พึงพอใจด้านสิทธิ สวัสดิการ ความก้าวหน้า

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภท

ตำแหน่ง

ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

หน่วยตรวจสอบภายใน (นักวิชาการตรวจสอบภายใน) - งานตรวจสอบภายใน
--

สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	กองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	กองสาธารณสุข (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	กองการศึกษา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
- ฝ่ายอำนวยการ ๑. งานการเจ้าหน้าที่ ๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - ฝ่ายปกครอง ๓. งานนิติการ ๔. งานสังคมสงเคราะห์ - ฝ่ายป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๕. งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๖. งานธุรการ	- ฝ่ายบริหารงานคลัง ๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานพัสดุและทรัพย์สิน - ฝ่ายพัฒนารายได้ ๓. งานพัฒนารายได้ ๔. งานผลประโยชน์และกิจการ พาณิชยกรรม	- ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๑. งานผังเมือง ๒. งานวิศวกรรม - ฝ่ายการโยธา ๓. งานสาธารณูปโภค ๔. งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า	- ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๑. งานส่งเสริมสุขภาพ ๒. งานสุขาภิบาลอนามัยและ สิ่งแวดล้อม - ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๓. งานธุรการ ๔. งานการเงินและบัญชี	๑. งานบริหารการศึกษา ๒. งานกิจการโรงเรียน	๑. งานส่งเสริมการเกษตร

สำนัก/กอง	ปลัด	รองปลัด	หน่วยตรวจสอบ ภายใน	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	กองการศึกษา	กองส่งเสริม การเกษตร	รวม
มีนครอง	๑	๑	๒	๒๐	๗	๑๔	๑๖	๒๕	๖	๘๖
ว่าง	-	-	-	๒	๔	๒	๒	๙	๖	๒๕
รวม	๑	๑	๒	๒๒	๑๑	๑๖	๑๘	๓๔	๖	๑๑๑

ประเภทและจำนวนพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลลำน้ำพอง จำแนกตามส่วนราชการ

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงานเทศบาล (อัตราที่มี)				หมายเหตุ
		พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
เทศบาล	ปลัดเทศบาล	๑	-	-	-	
	รองปลัดเทศบาล	๑			-	
สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑	-	-	-	
ฝ่ายอำนวยการ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๑		-	-	
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	๑	-	
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	๑	-	
ฝ่ายปกครอง	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	๑	-	-		
	งานนิติการ	๑	-	๑	-	
	งานสังคมสงเคราะห์	๑	-	๒	-	
ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ	๑		-	-	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๖	-	
	งานธุรการ	๑		๑	-	
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานคลัง	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	๑	-	-	-	
	งานการเงินและบัญชี	๑	-	๑	-	
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	-	-	๑	-	
ฝ่ายพัฒนารายได้	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	๑	-	-	-	
	งานพัฒนารายได้	๑	-	๒	-	
	งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	๑	-	๑	-	
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	-	-	
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๑	-	-	-	
	งานผังเมือง	-	๑	๑	-	
	งานวิศวกรรม	๑	-	-	๒	
ฝ่ายการโยธา	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	๑	-	-	-	
	งานสาธารณูปโภค	-	๑	๑	๔	
	งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า	๑	-	๑	-	

ประเภทและจำนวนพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลลำน้ำพอง จำแนกตามส่วนราชการ

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงานส่วนตำบล (อัตราที่มี)				หมายเหตุ
		พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมสุขภาพ	๒	-	๑	-	
	งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม	-	-	๒	๔	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๑	-	๑	-	
	งานธุรการ	๑	-	๑	-	
	งานการเงินและบัญชี	๑	-	๒	-	
กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	-	-	-	
	งานบริหารการศึกษา	๑	-	๑		
	งานกิจการโรงเรียน	๒๑	-	๗	๓	
กองส่งเสริมการเกษตร	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมการเกษตร	๒	-	๒	๑	
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	๑	-	
รวม		๕๗	๒	๓๘	๑๔	๑๑๑

สถิติข้อมูลการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวนผลสำเร็จของการดำเนินการ
๑	นางยุพิน ศรีคันธะรัก	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ระหว่างวันที่ ๒๔ - ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๖	๑ ราย
			๒) “โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรแนวทางการตรวจสอบ การปรับปรุงบัญชีตามความคิดเห็นของ สตง. และระเบียบเบิกจ่ายการวิเคราะห์รายการบัญชีการบันทึกบัญชี โรงเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หน่วยบริการสาธารณสุขและหน่วยงานภายใต้สังกัด ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายบัญชีภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel แบบอัตโนมัติ”	ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๖	๑ ราย
๒	นายกิตติพงษ์ เคนหล้า	ผู้อำนวยการกองช่าง	อบรม โครงการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านช่างของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล	ระหว่างวันที่ ๒๘ - ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖	๑ ราย
๓	นายอาทิตย์ แสงโลกีย์	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “หลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างชลประทาน งานทาง สะพานและท่อเหลี่ยม ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ตารางค่า F (ฉบับใหม่) การสร้างสูตรคำนวณและการใช้งาน Excel B.O.Q Template สำหรับโครงการงานก่อสร้างที่มีวงเงินตั้งแต่ ๑ ล้านบาท แต่ไม่เกิน ๒๐ ล้านบาท” รุ่นที่ ๑	ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖	๑ ราย
๔	นางปิยะฉัตร รัตนชัย	ผู้อำนวยการกองคลัง	โครงการอบรมการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐ แบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระหว่างวันที่ ๑๙ - ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑ ราย
๕	นางสาวนาตยา ไพบุลย์บรรพต	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระหว่างวันที่ ๗ - ๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖	๑ ราย

สถิติข้อมูลการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวนผลสำเร็จของการดำเนินการ
๖	นายไวยฤทธิ์ เพ็ชรสูงเนิน	ผู้ช่วยนักตรวจสอบภายใน	สัมมนา “ยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๑ ราย
รวม					๗ ราย

ปัญหา อุปสรรค

ปัญหาบุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง โดยจะต้องมีการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความอยากเรียนรู้ ต้องพัฒนาสิ่งใหม่ๆ เมื่อบุคลากรนั้นมีความตระหนักที่อยากจะพัฒนาตนเองแล้วก็จะให้ความร่วมมือในการเรียนรู้และเข้าร่วมการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ

ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาบุคลากรทุกรูปแบบจะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน กรณีการจัดฝึกอบรมจะต้องสร้างบรรยากาศให้ไม่น่าเบื่อ สร้างความเป็นกันเองกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ เพิ่มรักษาระดับความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนาให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอ โดยการเปลี่ยนแปลงวิธีการและเทคนิคของการพัฒนาไม่ให้เป็นที่น่าเบื่อ นอกจากนี้อาจใช้วิธีโฆษณาประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรเข้าใจถึงประโยชน์ที่แต่ละคนจะได้รับและสร้างบรรยากาศในระหว่างการดำเนินการพัฒนา ให้เป็นกันเอง

นำเอาเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการพัฒนาบุคลากร และสามารถนำมาต่อยอดในการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ควรจะมีรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลาย เช่น การมีห้องเรียนออนไลน์ หรือฝึกอบรมบุคลากรผ่านทางระบบออนไลน์ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้ได้ รวมถึงจะต้อง มีการปรับรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และที่สำคัญ จะต้องมีการติดตามประเมินผลที่เป็นรูปธรรม