



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาลตำบลบึงโขงหลง อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ
ที่.นค.๕/๓๖๑๑/.....วันที่.....๑ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง.....รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘.....

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลบึงโขงหลง

ตามที่ เทศบาลตำบลบึงโขงหลง ได้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งองค์กรและเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้คงอยู่คู่องค์กร ต่อไป นั้น

งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รายละเอียดตามเอกสารแนบมาพร้อมบันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางวิลาภา พานทอง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นางสาวชฎาพร คุณสมบัติ
รองปลัดเทศบาลตำบลบึงโขงหลง

พันจ่าเอก

(อัครเดช คำเสนาะ)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นายวิพากษ์ สารบรรณ)

ปลัดเทศบาลตำบลบึงโขงหลง

นายวิทยา กังกรรัส

นายกเทศมนตรีตำบลบึงโขงหลง



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เทศบาลตำบลบึงโขงหลง
อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล

สถิติอัตราค่าจ้าง จำแนกตามตำแหน่ง
ของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตราค่าจ้าง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตราว่าง (ตามบ)
๑. พนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๘	๕๑	๓๐	๒๑
- บริหารท้องถิ่น (ปลัด/รองปลัด)	๒	๒	๒	๐
- อำนวยการท้องถิ่น	๑๖	๑๖	๑๑	๕
- วิชาการ	๑๔	๑๒	๔	๘
- ทัวไป	๙	๙	๔	๕
- พนักงานครูเทศบาล	๑๗	๑๒	๙	๓
๒. ลูกจ้างประจำ	๕	๕	๕	๐
๓. พนักงานจ้าง	๖๖	๖๖	๖๓	๓
รวมทั้งสิ้น	๑๒๙	๑๒๒	๙๘	๒๔

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เทศบาลตำบลบึงโขงหลง อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)		ระยะเวลาดำเนินการ
		ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
๑. การวางแผนอัตรากำลังคน และการสรรหาบุคลากร	๑) ดำเนินการทบทวนจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ๒) รายงานการขอเชิญผู้สอบแข่งขันในตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๓) การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการใหม่ - ไม่มีการรับบรรจุราชการใหม่ ๔) การรับโอน - ให้โอน - รับโอนพนักงานเทศบาล จำนวน ๘ ราย - ให้โอนพนักงานเทศบาลและครูเทศบาล จำนวน ๗ ราย ๕) ดำเนินการจัดทำประกาศสรรหาพนักงานจ้าง จำนวน ๐ ตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๒. การจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑) ดำเนินการจัดทำคู่มือหรือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานเทศบาล และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้รับทราบ ๒) แต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นประเภทวิชาการระดับชำนาญการ เป็น ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)		ระยะเวลาดำเนินการ
		ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
๓. สํารวจความตองการและความพึงพอใจของพนักงานเทศบาลในการเข้ารับบริการฝึกอบรมหรือการพัฒนา	๑) ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจความต้องการเข้ารับบริการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาล พร้อมทั้งสำรวจความพึงพอใจ ๒) มีฐานข้อมูลความต้องการในการพัฒนาของพนักงานเทศบาล โดยการเก็บข้อมูลตามแบบสำรวจ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี	๑) ดำเนินการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการทำงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑, ครั้งที่ ๒ ๒) ดำเนินการจัดทำประกาศการกำหนดหลักเกณฑ์จำนวนครั้งการหรือมาทำงานสายของพนักงานเทศบาลที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นและไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒) ดำเนินการประเมินผลการทำงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)		ระยะเวลา ดำเนินการ	
		ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย คงเหลือ		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ					
๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑ รายท้องถิ่น โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	พนักงานเทศบาล เข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑ ราย ๑. หลักสูตรนี้บริหารงานสวัสดิการสังคม (อำนวยความสะดวกระดับต้น)	๒๕๐,๐๐๐	๔๒,๕๐๐	๒๐๗,๕๐๐	๔ - ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๘
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง					
๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเข้ารับ การฝึกอบรม จำนวน ๒๘ คน - ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นและ สามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๒๕๐,๐๐๐	๑๑๔,๓๐๐	๑๓๕,๗๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)		ระยะเวลา ดำเนินการ
		ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย คงเหลือ	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง				
๒. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	-บุคลากรเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๓ คน -บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีในการนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพรวดเร็ว และทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล	๒๘๐,๐๐๐	๑๔,๗๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้				
๑. โครงการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในการศึกษาฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ผ่านระบบการเรียนรู้ออนไลน์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กองทุน และระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (e-Learning)	- บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๕ คน - ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจทักษะ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น และสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย และหนังสือสั่งการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)		ระยะเวลา ดำเนินการ
		ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้				
๒. ประชุมประจำเดือนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ดำเนินการจัดประชุมประจำเดือนพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อติดตามการดำเนินงานตามนโยบาย ผู้บริหารและส่งเสริมให้พนักงานแสดงความ คิดเห็นในการปรับปรุงพัฒนางานแลกเปลี่ยน เรียนรู้	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และสร้างความสุขในองค์กร				
๑. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เทศบาลตำบลบึงโขงหลง ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๘	- บุคลากรรับการฝึกอบรม จำนวน ๘๑ คน - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรมและเจตคติการเป็นข้าราชการ พนักงานที่ดี ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลบึงโขงหลง ได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ในหลายๆ ด้าน ผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

การเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ของบุคลากรของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เทศบาลตำบลบึงโขงหลงควรจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตร และพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาช่วยในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะรองรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาเทศบาลตำบลบึงโขงหลงให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความทันสมัยพร้อมให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ด้านงบประมาณของเทศบาลตำบลบึงโขงหลง ที่ยังไม่เพียงพอต่อการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานได้ทุกสายงาน
๒. เทศบาลตำบลบึงโขงหลง มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลสูง (การกำหนดแผนอัตรากำลังจะต้องมีภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
๓. การโอนย้ายของพนักงานเทศบาล ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน และความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง
๔. ไม่สามารถดำเนินโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ในบางโครงการ เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน
๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมการพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน และส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. ควรส่งเสริมและพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๔. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม