



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาลตำบลสระบัว โทร. ๐๓๗-๕๗๕๐๘๙-๕๐

ที่...ปจ.๖๑๕๐๑/..... วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลและผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๘

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลสระบัว

### เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลตำบลสระบัว ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางแผนนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นั้น

งานการเจ้าหน้าที่ ขอรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลและผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

### ข้อเท็จจริง

จากนโยบายดังกล่าว งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)


### ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
๓. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

### ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

งานการเจ้าหน้าที่ ขอรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลและผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

  
(นางกณฐยาพัชร์ จันทนบุพผา)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

---



(นางกณัฐยาพัชร์ จันทนบุบผา)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ รักษาการแทน  
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดเทศบาล

---



(นายสุเทพ ฉุนตุ)  
ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน  
ปลัดเทศบาลตำบลสระบัว

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

---



(นายลิขิต หงษ์วีไล)  
นายกเทศมนตรีตำบลสระบัว

**แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**  
**เทศบาลตำบลสระบัว จังหวัดปราจีนบุรี**

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑.นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาล	-ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการภารกิจของเทศบาล -ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานหรือยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็นและปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน(การวิเคราะห์งาน การเตรียมการรับข้อมูล และการระดมความคิดของคณะกรรมการและผู้ที่เกี่ยวข้อง)	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘
๒.นโยบายด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง โอนย้าย	๒.๑ การสรรหาอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานจ้างเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น	ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง ดังนี้ -พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ได้แก่ ๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๓.ผู้ช่วยนายช่างโยธา -ผลการสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป ๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(น.ส.ปยุตญาพร อยู่เมือง) ๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(น.ส.กัลยา อมहाสิเม) ๓.ผู้ช่วยนายช่างโยธา (น.ส.ปิยวรรณ เขื่อนแก้ว)	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘
	๒.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	ประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ดังนี้ ๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป -เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ชง.)กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา -เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.) กองคลัง จำนวน ๑อัตรา -นายช่างโยธา(ปง./ชง.)กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๒.นโยบายด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง โอนย้าย(ต่อ)	๒.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	๒. ตำแหน่งประเภทวิชาการ - นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก) /กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา - นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก) จำนวน ๑ อัตรา	ไม่ใช้งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘	-ส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานต่างๆ -จัดอบรมโครงการคุณธรรมและจริยธรรมในวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลสระบัว ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๖๑ คน ใช้งบประมาณทั้งสิ้น ๑๙,๐๖๕.- บาท (หนึ่งหมื่นเก้าพันหกสิบบาทถ้วน)	๓๐,๐๐๐	๑๙,๐๖๕	๑๔ ก.พ. ๒๕๖๘
	๓.๒ การกำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	มีการวางแผนพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลฯ	ไม่ใช้งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
	๓.๓ สร้างบทเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	- ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-Learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง และมีการสอนงานและให้คำปรึกษา จากหัวหน้างาน เพื่อให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและรู้จักวิธีการแก้ไขปัญหา	ไม่ใช้งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)	๓.๔ ดำเนินการประเมินพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
	๓.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนาและจัดให้มีขึ้นพื้นฐานของพนักงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๔.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของตำแหน่งให้บุคลากรทราบทางเว็บไซต์ของเทศบาล พร้อมทั้งให้คำปรึกษา	ไม่ใช้งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
	๔.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากร ในระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	- มีการปรับปรุงข้อมูลในระบบดังกล่าวเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลของบุคคล เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ หรือมีการโอน(ย้าย) ไปหน่วยงานอื่น และปรับปรุงข้อมูลอื่นตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดเพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	ไม่ใช้งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
	๔.๓ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลของบุคลากร ด้านสวัสดิการรักษายาบาล ระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	- มีการปรับปรุงข้อมูลในระบบดังกล่าว เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลของบุคคล เช่น การเปลี่ยนชื่อตัว หรือชื่อสกุล การเปลี่ยนสถานที่รักษาพยาบาล การขอเพิ่มบุคคลผู้ใช้สิทธิร่วม เช่น สามเณร/ภรรยา บุตร/ธิดา เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	ไม่ใช้งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๕.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามระดับ ดูแลกำกับติดตาม และ ประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติ ราชการในความรู้ ทักษะและสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตาม เกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
	๕.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และ สามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล และจัดทำคำสั่งเลื่อนขั้น เงินเดือนตามมติคณะกรรมการฯ	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๖. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมการรักษาวินัยในองค์กร	๖.๑ แจ่งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
	๖.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
	๖.๓ จัดอบรมโครงการคุณธรรมจริยธรรมฯ ให้แก่บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสระบัว	- ดำเนินการตามโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมและสรุปรายงานผลการดำเนินการ ฯ	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๖.๔ จัดทำประกาศนียบัตรยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และการให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๘	- ดำเนินการจัดทำและมอบประกาศนียบัตรยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และการให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๗. เส้นทางการก้าวหน้าของสายอาชีพ	๗.๑ จัดทำคู่มือแนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำบลสระบัว	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามระดับดูแลกำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรอง ผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการในความรู้ ทักษะและสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรมเสมอภาค และเป็นไปตาม เกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	-	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘

#### ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- ไม่มีบุคลากรบางตำแหน่งมาบรรจุแต่งตั้งเนื่องจาก
  ๑. ไม่มีบุคลากรที่โอนย้ายมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง
  ๒. ไม่มีผู้สอบแข่งขันได้

#### ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในฝ่ายหรือในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตราว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม
- ส่งเสริมให้ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัดพัฒนาความรู้ด้วยตนเองโดยผ่านระบบการเรียนรู้ทางออนไลน์ (Local MOOC) เช่น ศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับงานการเงิน การคลังท้องถิ่น งานบุคคลท้องถิ่น การบริหารสาธารณะท้องถิ่น กฎหมายท้องถิ่น ความรู้ทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น เทคนิคการบริหารราชการ
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

(ลงชื่อ)



ผู้รายงาน

(นางกณัฐยาพัชร จันทนบุบผา)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ระยะเวลาดำเนินการ	บรรจุ/แต่งตั้ง (ราย)	ให้ออน (ราย)	รับโอน (ราย)	ลาออก (ราย)	ไล่ออก/ปลด (ราย)	เกษียณอายุ ราชการ (ราย)	เข้ารับการอบรม (ราย)
ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๗	-	๒	๒	๑(เสียชีวิต)	-	-	๖๑
มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๘	-	๒	๓	๑	-	-	๖๑
เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๘	-	๑	-	-	-	-	-
กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๘	-	-	๑	-	-	๑	-

(ลงชื่อ)



ผู้รายงาน

(นางกณัฐยาพัชร จันทนบุบผา)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรว่าง(ตามงบ)
๑.พนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๓	๓๒	๑๔	๑๙
ประเภทบริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	๑
ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๑๓	๑๒	๕	๙
ประเภทวิชาการ	๑๒	๑๒	๘	๔
ประเภททั่วไป	๗	๗	๒	-
๒.ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-
๓.พนักงานจ้าง	๓๐	๓๐	๒๘	๒
รวม	๔๓	๖๒	๔๒	๓๕

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)
๑.โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ทะเบียนและข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านงาน ทะเบียนและบัตรประจำตัวประชาชน ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ วันที่ ๒๗-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ ณ โรงแรมธาราแกรนด์รีสอร์ทแอนด์สปา จ.ปทุมธานี	๑ คน
๒.โครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ธรรมมาภิบาล และระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้แก่ ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ณ ห้องประชุม เทศบาลตำบลสระบัว	๖๑ คน

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)
๖.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๑-๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลสระบัว และศึกษาดูงาน ณ จังหวัดแม่ฮ่องสอนและจังหวัดเชียงใหม่	๖๑ คน

### ปัญหาและอุปสรรค

๑.ปัจจุบันการปฏิบัติงานหรือการติดต่องานระหว่างหน่วยงานมีการนำระบบทางสารสนเทศมาใช้เพิ่มมากขึ้น และบุคลากรของเทศบาลตำบลสระบัว ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ดีเท่าที่ควร รวมไปถึงยังไม่มีเครื่องมือที่เพียงพอรองรับในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์

๒. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน และความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรม ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๓. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตรากำลังที่ว่างดำเนินการขอใช้บัญชี ก.สอ. ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

### ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลาย โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเอง ในทุก ๆ ด้าน

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสระบัวให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงาน เพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนา เชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น

๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม