



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลแกด้า

ที่ สป ๒๒๓ / ๒๕๖๘

วันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลแกด้า

ตามที่ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาลได้ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘) และต้อง รายงานให้คณะผู้บริหารทราบ นั้น

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จึงขอรายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ ที่ได้ดำเนินงานเสร็จสิ้นไปแล้ว รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นางจิตาภา ศรีบุญเรือง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



รายงานผล
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลแกดำ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลแกดำ

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลแกดำ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

เทศบาลตำบลแกดำ ได้ดำเนินการตามประเด็นนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลแกดำที่นายกเทศมนตรีได้กำหนดไว้ จำนวน ๗ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจและการลงโทษ ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย และด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีรายละเอียดตามประเด็นนโยบายทั้ง ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

แนวทางดำเนินงาน

๑. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแกดำตามกฎหมาย สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อกำหนดโครงสร้างภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายในให้มีความเหมาะสม ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ตำแหน่ง คุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ สมรรถนะที่ต้องการ ให้สอดคล้องกับภารกิจตามโครงสร้างภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายใน

๓. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล ให้เพียงพอ เกิดความคุ้มค่า

๔. ให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการใช้กำลังคน ให้สอดคล้องกับภารกิจความต้องการกำลังคน งบประมาณ และสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะมีขึ้นในอนาคต

๕. ให้มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกสิ้นปีงบประมาณ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลแกดำมีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลแกดำมีการกำหนดตำแหน่งและสามารถจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมาย

๓. เพื่อให้เทศบาลตำบลแกดำ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

๔. เพื่อให้เทศบาลตำบลแกดำสามารถวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด

๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลแกดำสามารถใช้บุคลากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๖. เพื่อให้เทศบาลตำบลแกดำสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนา ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตัวชี้วัด

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ถูกต้องตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ดังนี้

(๑) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลแกดำ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายเทศบาลตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล

(๒) มีการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ,แผนพัฒนาท้องถิ่น ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้ง พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายของนายกเทศมนตรี และสภาพปัญหาความต้องการภายในเขตพื้นที่ เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ มีการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางการเข้าไปแก้ปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

(๓) มีการวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อไป ข้างหน้ามีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และตำแหน่งใดที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องใดบ้าง จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลแกดำได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน พิจารณาจากภารกิจ และปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งพิจารณาได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายของนายกเทศมนตรี และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่

(๔) มีการวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคน ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และตำแหน่งเพื่อให้มีการใช้กำลังคนเกิดประโยชน์สูงสุด

(๕) มีการสำรวจ ประเมินความรู้ ความสามารถของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานในเทศบาลตำบลแกดำ เพื่อวางแผนการพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

(๖) มีการนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้น มาจัดทำกรอบอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ในส่วนราชการต่าง ๆ

(๗) มีการนำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด ก่อนประกาศใช้บังคับ

(๘) มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลแกดำ เป็นระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ปัญหา อุปสรรค

มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในระหว่างปี

๒.ด้านการสรรหาการบรรจุและแต่งตั้ง

แนวทางดำเนินงาน

๑. กระบวนการ สรรหา การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้ใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ประกาศกำหนด

๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของส่วนราชการภายใน และกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ใช้บังคับในปีงบประมาณนั้น ๆ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การใช้ตำแหน่งเป็นไปตามภารกิจและความต้องการของส่วนราชการภายใน ตามโครงสร้างภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ

๒. เพื่อให้การสรรหาถูกต้องตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของจำนวนคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง มีความถูกต้องคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๒. ร้อยละของจำนวนตำแหน่งที่บรรจุ ตรงตามระยะเวลาที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คิดเป็นร้อยละ ๘๐

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพนักงานเทศบาล สายงานผู้ปฏิบัติงาน และสายงานผู้บริหาร ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ประกาศกำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ปัญหา อุปสรรค

๑. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง ยังไม่เป็นไปตามความต้องการของเทศบาล

๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง เกิดความล่าช้า ทำให้ภารกิจงานไม่คล่องตัวและไม่ต่อเนื่อง

๓.ด้านการพัฒนาบุคลากร

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประโยชน์สูงสุด

๒. ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน และการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ คุ่มค่า

๓. ให้มีการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้งครั้งแรก และการพัฒนาหลังได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจนถึงเกษียณอายุราชการ ตามความจำเป็น เหมาะสม เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน และประโยชน์ของตัวบุคลากรการสร้างควมก้าวหน้าในชีวิตการรับราชการ

๔.การพัฒนาบุคลากร อาจดำเนินการเอง หรือส่งตัวบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) หรือสถาบันพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นหรือสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรอง กำหนดหรือจัดให้มีขึ้น ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามแผนพัฒนา ๓ ปี ที่เทศบาลตำบลแกดกำหนด

๕.ให้มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ทุกสิ้นปีงบประมาณ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและฝีมือการปฏิบัติงานในหน้าที่
๒. เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ท่าทีในการปฏิบัติงาน
๓. เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน
๔. เพื่อพัฒนาองค์กร

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา โดยจะต้องมีบุคลากรได้รับการพัฒนาตามสายงานไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่งตามคุณสมบัติและสมรรถนะตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

มีการสำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด และนำข้อมูลจาก การศึกษาวิเคราะห์มาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) และมีการจัดส่งบุคลากรรับการอบรม พัฒนาความรู้ตามแผน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ มีการเลื่อนระดับตำแหน่งตามคุณสมบัติและสมรรถนะตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งครบถ้วน

ปัญหา อุปสรรค

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจากการศึกษาอบรมยังไม่สามารถนำความรู้และทักษะมาถ่ายทอดและ พัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์

๔.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แนวทางดำเนินงาน

๑. ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ คณะกรรมการข้าราชการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ประกาศกำหนด

๒.ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การ ดำเนินการทางวินัย การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง และการต่อสัญญาจ้าง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. เพื่อสร้างแรงจูงใจและผลตอบแทนการปฏิบัติงาน
๓. เพื่อสร้างความเป็นธรรมกับหน่วยงานและบุคลากรต่อผลการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด

จำนวนครั้งการประเมิน โดยต้องมีการประเมินไม่น้อยกว่าปีละ ๒ ครั้ง

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง โดยนำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าจ้างประจำ การเลื่อนค่าตอบแทน และการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง

ปัญหา อุปสรรค

นำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องที่เกี่ยวข้องไม่ครบถ้วน

๕.ด้านการสร้างแรงจูงใจ และการลงโทษ

แนวทางดำเนินงาน

๑. ให้มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดีให้รักและคงอยู่ในหน่วยงาน ในรูปแบบของการพัฒนา กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพหรือสายงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ การกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษหรือเงินรางวัลประจำปี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ประกาศกำหนด

๒. ให้มีการลงโทษบุคลากรที่กระทำผิดกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติหรือนโยบายที่กฎหมายหรือหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ประกาศกำหนดว่าเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้ ไม่ว่าจะทางอาญา ทางแพ่งหรือทางวินัย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อรักษาคนดีไว้กับหน่วยงาน
๒. เพื่อพัฒนาคนไม่ดีหรือกำจัดคนไม่ดีออกไ้จากหน่วยงาน

ตัวชี้วัด

ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ออกจากงาน นอกจากเกษียณอายุราชการ คิดเป็นร้อยละ ๐

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

๑. มีประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง (เงินรางวัลประจำปี)

๒. มีประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การลงโทษทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

๓. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ไม่มีบุคลากรลาออกหรือถูกไล่ออกจากราชการ

ปัญหา อุปสรรค

การตอบแทนผลงานยังมีข้อจำกัด

๖.ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย

แนวทางดำเนินงาน

๑. ให้มีประกาศหรือจัดทำประมวลจริยธรรมให้บุคลากรในสังกัดยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติ
๒. ให้มีการกำหนดมาตรการภายในเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน และจัดทำโครงการ/กิจกรรมตามมาตรการที่กำหนด เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมให้กับบุคลากรในสังกัด
๓. ให้ใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ประกาศกำหนด มาใช้ในการควบคุม ดูแล บังคับบัญชาบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ นโยบาย รวมถึงประมวลจริยธรรมและมาตรการภายในที่กำหนด
๔. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ควบคุม ดูแล บังคับบัญชาบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ นโยบาย รวมถึงประมวลจริยธรรมและมาตรการภายในที่กำหนดโดยเคร่งครัด เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างค่านิยมที่ดีให้กับบุคลากร
๒. เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรถือปฏิบัติ
๓. เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร ประชาชนเกิดความยอมรับ
๔. เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยให้กับบุคลากร

ตัวชี้วัด

จำนวนข้อร้องเรียนบุคลากรกระทำผิดประมวลจริยธรรมหรือวินัย

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

๑. มีการจัดทำประมวลจริยธรรมให้บุคลากรถือปฏิบัติ
๒. มีการประกาศกำหนดมาตรการภายในเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงานให้บุคลากรถือปฏิบัติ และดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสตามมาตรการที่กำหนด
๓. มีการประชุมหัวหน้าส่วนราชการเพื่อกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานตามมาตรการที่กำหนด
๔. ไม่มีข้อร้องเรียนว่าบุคลากรกระทำผิดประมวลจริยธรรมหรือวินัย

ปัญหา อุปสรรค

ไม่มี

๗.ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวทางดำเนินงาน

๑. ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงานให้มีความสะดวก เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง
๒. ให้มีการจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงานให้เกิดความสะดวก คล่องตัว รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

๓. มีการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติ
ด้วยกันเองเป็นประจำและต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรมีที่พักอาศัยที่ถูกต้องลักษณะมีความเหมาะสม
๒. เพื่อให้บุคลากรมีสถานที่ทำงานและเครื่องอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม
๓. เพื่อพัฒนาจิตใจบุคลากร

ตัวชี้วัด

๑. ที่ทำงานปรับปรุง
๒. จำนวนวัสดุ อุปกรณ์ที่จัดหาเพิ่มเติม

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

๑. มีการก่อสร้างปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อให้การจัดแบ่งส่วนราชการภายในเป็นสัดส่วน
ปรับปรุงห้องกองคลังในส่วนของการพัฒนาจัดเก็บรายได้ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. มีการจัดหาวัสดุและครุภัณฑ์สำนักงานให้เพียงพอต่อความต้องการ เช่น จัดหาเครื่อง
คอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ โต๊ะ เก้าอี้ เป็นต้น

๓. มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ เช่น โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

ปัญหา อุปสรรค

การจัดสวัสดิการบุคลากร ยังไม่ครอบคลุม

.....

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)
เทศบาลตำบลแกดำ อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม

โครงการ/กิจกรรม	ผลกาดำเนินการแต่ละโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการ เบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง (จำแนกตามประเภท ตำแหน่ง)	ข้อมูลสถิติ (จำนวนบุคลากร)
<p>๑.การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจ</p> <p>๑.๑ การจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลแกดำ</p>	<p>-ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างอัตราและจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ให้มีความถูกต้อง เหมาะสม และเป็นไปตามระเบียบฯที่เกี่ยวข้องโดยกำหนดตำแหน่งเพิ่มจำนวน ๑ อัตรา และยุบกรอบจำนวน ๒ อัตรา ดังนี้</p> <p>พนักงานเทศบาล กำหนดเพิ่ม</p> <p>๑. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปง. / ชง. เลขตำแหน่งที่ ๔๒-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓ สังกัด กองการศึกษา</p> <p>พนักงานจ้าง ยุบตำแหน่ง</p> <p>๑. คนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๘ตามมติ ก.ท.จ. มหาสารคามในการประชุมครั้งที่๙/๒๕๖๘ ลว.๒๕ ก.ย. ๖๘</p> <p>ดำเนินการระหว่าง เดือน ส.ค. ๖๘ ถึง เดือน ก.ย. ๖๘</p>	<p>สรุปอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒</p> <p>พนักงานเทศบาล จำนวน ๓๘ ตำแหน่ง อัตรารว่าง ๘ อัตรา มีนครอง ๓๐ อัตรา</p> <p>ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ ตำแหน่ง อัตรารว่าง ๐ อัตรา มีนครอง ๓ อัตรา</p> <p>ผู้อำนวยการ ศพด. จำนวน ๒ อัตรา อัตรารว่าง ๒ อัตรา มีนครอง ๐ อัตรา</p> <p>พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา อัตรารว่าง ๑ อัตรา</p>	<p>พนักงานเทศบาล จำนวน ๓๘ ตำแหน่ง อัตรารว่าง ๘ อัตรา มีนครอง ๓๐ อัตรา</p> <p>ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ ตำแหน่ง อัตรารว่าง ๐ อัตรา มีนครอง ๓ อัตรา</p> <p>ผู้อำนวยการ ศพด. จำนวน ๒ อัตรา อัตรารว่าง ๒ อัตรา มีนครอง ๐ อัตรา</p> <p>พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา อัตรารว่าง ๑ อัตรา</p>

โครงการ/กิจกรรม	ผลกาดำเนินการแต่ละโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการ เบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง (จำแนกตามประเภท ตำแหน่ง)	ข้อมูลสถิติ (จำนวนบุคลากร)
(ต่อ)					<p>มีนครอง ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรา อัตรารว่าง ๓ อัตรา มีนครอง ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๔ อัตรา อัตรารว่าง ๒ อัตรา มีนครอง ๒๒ อัตรา</p>	<p>มีนครอง ๓ อัตรา พนักงานจ้างตาม ภารกิจ จำนวน ๗ อัตรา อัตรารว่าง ๓ อัตรา มีนครอง ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๔ อัตรา อัตรารว่าง ๒ อัตรา มีนครอง ๒๒ อัตรา</p>

โครงการ/กิจกรรม	ผลกาดำเนินการแต่ละโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการ เบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง (จำแนกตามประเภท ตำแหน่ง)	ข้อมูลสถิติ (จำนวนบุคลากร)
๒.การสร้างความก้าวหน้าในสายงาน ๒.๑ การปรับขยายตำแหน่ง	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒.๒ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงาน เทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ สูงขึ้นและ/หรือการปรับปรุงตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้าง ตามภารกิจ	-เทศบาลตำบลแกดำ ได้ดำเนินการแต่งตั้ง พนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ สูงขึ้น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อสร้าง ความก้าวหน้าในสายงานและรองรับภารกิจ ของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้ -การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ๑. นายจามิกรณ์ จันทะสุทโธ ตำแหน่ง นิติกร ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ เลื่อนและแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น ระดับ ชำนาญการ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	เดือน ธ.ค. ๖๗ - ม.ค. ๖๘	จำนวน ๑ อัตรา	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๓ การจัดทำและดำเนินการตาม แผนการสรรหาข้าราชการและ พนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือ โอนย้าย	-เทศบาลตำบลแกดำ ได้ดำเนินการสรรหา คัดเลือก โอนย้าย เพื่อแต่งตั้ง ข้าราชการ และพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อรองรับ ภารกิจของเทศบาลให้สอดคล้องกับส่วน ราชการในปัจจุบันประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘					

โครงการ/กิจกรรม	ผลกาดำเนินการแต่ละโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการ เบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง (จำแนกตามประเภท ตำแหน่ง)	ข้อมูลสถิติ (จำนวนบุคลากร)
(ต่อ)	<p>-การดำเนินการให้โอน (ย้าย)</p> <p>๑.นางสาวนภัสสร ไชยอินทร์ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ปฏิบัติการ</p> <p>๒.นางสาวสายสัณญา ม่วงพานิล ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ชำนาญการ</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>เดือน ต.ค. ๖๗ - ม.ค. ๖๘</p> <p>เดือน ก.พ. ๖๘ - เม.ย. ๖๘</p>	<p>จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>จำนวน ๑ อัตรา</p>	<p>๑๕ ม.ค. ๖๘</p> <p>๒ เม.ย. ๖๘</p>
<p>๒.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกประเภท เพื่อใช้ ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานเทศบาล การเลื่อน เงินเดือนพนักงานครูเทศบาล การ เพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ การเลื่อน ค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ และประกอบการต่อสัญญาจ้าง พนักงานจ้าง</p>	<p>-ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุก ประเภท ดังนี้</p> <p>การประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘</p> <p>พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๙ ราย พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓ ราย ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ ราย พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๑ ราย รวมทั้งสิ้น ๖๐ ราย</p> <p>การประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘</p> <p>พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๙ ราย พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓ ราย ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ ราย พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๑ ราย รวมทั้งสิ้น ๖๐ ราย</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๘ ระหว่าง วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๑ มี.ค. ๖๘</p> <p>ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ ระหว่าง วันที่ ๑ เม.ย. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๘</p>	<p>พนักงานเทศบาล <u>ประเภท บริหารท้องถิ่น</u> จำนวน ๒ อัตรา <u>ประเภท อำนวยการท้องถิ่น</u> จำนวน ๑๐ อัตรา <u>ประเภท วิชาการ</u> จำนวน ๑๑ อัตรา <u>ประเภท ทั่วไป</u> จำนวน ๗ อัตรา</p> <p>พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา</p> <p>ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ อัตรา</p> <p>พนักงานจ้าง <u>ประเภท ตามภารกิจ</u> จำนวน ๔ อัตรา <u>ประเภท ทั่วไป</u> จำนวน ๒๒ อัตรา</p>	<p>ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ จำนวน ๖๒ ราย</p> <p>ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ จำนวน ๖๒ ราย</p>

โครงการ/กิจกรรม	ผลกาดำเนินการแต่ละโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการ เบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง (จำแนกตามประเภท ตำแหน่ง)	ข้อมูลสถิติ (จำนวนบุคลากร)
๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล	๑. จัดทำฐานข้อมูลมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสมรรถนะการปฏิบัติงานตามสายงานและแนวทางการเติบโตของสายงานที่เกี่ยวข้อง ๒. บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับระบบการจ่ายตรงของกองทุนหลักประกันสุขภาพ สปสช. เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านสุขภาพ ๓. ปรับปรุงและบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ๔. ปรับปรุงและตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับเงินเดือนในระบบบันทึกบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-laas) ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ๕. จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างประจำปี	ไม่ใช่ งบประมาณ ไม่ใช่ งบประมาณ ไม่ใช่ งบประมาณ ไม่ใช่ งบประมาณ ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ ไม่ใช่ งบประมาณ ไม่ใช่ งบประมาณ ไม่ใช่ งบประมาณ ไม่ใช่ งบประมาณ	ดำเนินการตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูล ระหว่างเดือน ต.ค. - ธ.ค. ทุกปีงบประมาณ ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลทุกเดือนพร้อมรับรองข้อมูลให้กรมส่งเสริมฯ ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลในรอบประเมิน หรือเลื่อนระดับ อย่างน้อย ๒ ครั้ง /ปี ดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์ปีละ ๒ ครั้ง (เดือน ต.ค. และ ก.ย.)	พนักงานเทศบาล จำนวน ๓๘ อัตรา อัตราว่าง ๘ อัตรา มีคนครอง ๓๐ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์ จำนวน ๒ อัตรา อัตราว่าง ๒ อัตรา มีคนครอง - อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา อัตราว่าง ๑ อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ อัตรา อัตราว่าง - อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรา อัตราว่าง ๓ อัตรา มีคนครอง ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๔ อัตรา อัตราว่าง ๒ อัตรา มีคนครอง ๒๒ อัตรา	บุคลากรทั้งหมดขององค์กร จำนวน ๖๒ ราย
๔. การส่งเสริมสุขภาพชีวิตของบุคลากร	๑. งานสำรวจและประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อปรับปรุงสวัสดิการในองค์กร ปัจจัยด้านค่าตอบแทนสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและลักษณะการบริหารงานมีผลต่อบุคลากร ๒. งานส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาลเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริม ด้านกีฬาและนันทนาการทั้งภายใน - ภายนอกหน่วยงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ ไม่ใช่ งบประมาณ	ดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี โครงการกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์อำเภอแกดำ ประจำปี ๖๘	มีคนครอง ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรา อัตราว่าง ๓ อัตรา มีคนครอง ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๔ อัตรา อัตราว่าง ๒ อัตรา มีคนครอง ๒๒ อัตรา	

โครงการ/กิจกรรม	ผลกาดำเนินการแต่ละโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการ เบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง (จำแนกตามประเภท ตำแหน่ง)	ข้อมูลสถิติ (จำนวนบุคลากร)
(ต่อ)	๓.งานส่งเสริมและประสานงานหน่วยงาน สาธารณะสุขให้กับบุคลากรในสังกัดตรวจ สุขภาพประจำปี การเฝ้าระวังโรคติดต่ออื่น และการสุ่มตรวจสารเสพติดของพนักงานใน หน่วยงาน เพื่อสร้างองค์กรที่ปลอดสารเสพ ติด และลดความเสี่ยงในหน่วยงาน			ดำเนินการร่วมกับกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมและ ฝ่ายปกครองสำนักปลัดเทศบาล อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง		
<p>๕. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ สูงไว้กับหน่วยงาน</p> <p>๕.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๕.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการ อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดย ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการ ปฏิบัติงานพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ใน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน เพื่อ ความเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตาม เกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>-มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน เทศบาลครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผล การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานเทศบาล ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุม</p>	<p>ไม่ใช่ งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช่ งบประมาณ</p>	<p>ไม่ใช่ งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช่ งบประมาณ</p>	<p>ตลอดปีงบประมาณ</p> <p>ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ ถึง ๓๑ มี.ค. ๖๘ ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เม.ย. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๘</p>	<p>พนักงานเทศบาล จำนวน ๓๘ อัตรา อัตรารว่าง ๘ อัตรา มีคนครอง ๓๐ อัตรา</p> <p>พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา อัตรารว่าง ๑ อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา</p> <p>ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ อัตรา อัตรารว่าง - อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรา อัตรารว่าง ๓ อัตรา มีคนครอง ๔ อัตรา</p> <p>พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๔ อัตรา อัตรารว่าง ๒ อัตรา มีคนครอง ๒๒ อัตรา</p>	<p>บุคลากร ทั้งหมดขององค์กร จำนวน ๖๒ ราย</p>

โครงการ/กิจกรรม	ผลกาดำเนินการแต่ละโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการ เบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง (จำแนกตามประเภท ตำแหน่ง)	ข้อมูลสถิติ (จำนวนบุคลากร)
<p>๖.การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงาน</p> <p>๖.๑ แจงให้บุคลากรในสังกัด เทศบาลรับทราบถึงประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นอัน ประกอบจริยธรรมหลัก และ จริยธรรมทั่วไป จรรยาวิชาชีพของ องค์กร จรรยาบรรณของข้าราชการ</p> <p>๖.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาขอหมายงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๖.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตามแผนการส่งเสริมมาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกัน การทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</p>	<p>-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ให้รับทราบ แนวทางในการปฏิบัติตนของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และ ข้อบังคับเทศบาลแก่คำว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ตามคำสั่งเทศบาล ตำบลแก่คำให้เป็นปัจจุบัน</p> <p>-ดำเนินกิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสร้างความโปร่งใเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการ กิจกรรมส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต</p>	<p>ไม่ใช่ งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช่ งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช่ งบประมาณ</p>	<p>ไม่ใช่ งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช่ งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช่ งบประมาณ</p>	<p>ตลอดปีงบประมาณ</p> <p>ตลอดปีงบประมาณ</p> <p>ตลอดปีงบประมาณ</p>	<p>พนักงานเทศบาล <u>ประเภท บริหารท้องถิ่น</u> จำนวน ๒ อัตรา <u>ประเภท อำนวยการท้องถิ่น</u> จำนวน ๑๐ อัตรา <u>ประเภท วิชาการ</u> จำนวน ๑๑ อัตรา <u>ประเภท ทั่วไป</u> จำนวน ๗ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้าง <u>ประเภท ตามภารกิจ</u> จำนวน ๔ อัตรา <u>ประเภท ทั่วไป</u> จำนวน ๒๒ อัตรา</p>	<p>บุคลากร ทั้งหมดขององค์กร จำนวน ๖๒ ราย</p>

ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลแกด้า

ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

ประเภท	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	มีคนครอง	อัตรารว่าง
๑.ข้าราชการ	๓๘	๓๘	๓๐	๘
-บริหารท้องถิ่น (ปลัด/รองปลัด)	๒	๒	๒	๐
-อำนวยการท้องถิ่น	๑๓	๑๓	๑๐	๓
-วิชาการ	๑๓	๑๓	๑๑	๒
-ทั่วไป	๑๐	๑๐	๗	๓
๒.ผู้อำนวยการศูนย์	๒	๐	๐	๒
๓.พนักงานครูเทศบาล	๔	๔	๓	๑
๔.ลูกจ้างประจำ	๓	๓	๓	๐
๕.พนักงานจ้างตามภารกิจ	๗	๗	๔	๓
๖.พนักงานจ้างทั่วไป	๒๔	๒๔	๒๒	๒
รวมทั้งสิ้น	๗๘	๗๖	๖๒	๑๖

ปัญหาและอุปสรรค

๑. อัตรากำลังของเทศบาลตำบลแกด้า มีไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน

๒. บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. เพื่อพัฒนาศักยภาพ และทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุดสามารถตอบสนองความต้องการ และแก้ไขปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจ และหน้าที่ของท้องถิ่นที่พระราชบัญญัติกำหนดไว้

๒. ผู้บริหารเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ รวมถึงต้องมีความเข้าใจบทบาทความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องและเหมาะสมปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ให้ทันต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความต่อเนื่องและสอดคล้องกับแนวทางพัฒนาบุคลากร

๓. มีการจัดทำระบบกลไกการกำกับติดตามที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การดำเนินการในปีต่อไปให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น มีการกำหนดปฏิทินการทำงาน ในแต่ละขั้นตอนและผลผลิต ที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เพื่อการดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยั่งยืน

บัญชีรายชื่อผู้ได้รับการอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เทศบาลตำบลแกดำ อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	หลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม	วัน/เดือน/ปี/สถานที่ในการฝึกอบรม
๑	นายสุดใจ ศรีบุตตา	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๑. โครงการประชุมสัมมนาทางวิชาการสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๕-๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๘ ศูนย์ประชุมและแสดงสินค้านานาชาติ ขอนแก่น (KICEX ตำบลเมืองเก่า อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
๒	นางสาววัชรีย์ ต่างภักดีวิจิตร	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๑.โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ประกาศใช้ บังคับใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒.ฝึกอบรมและประชุมสัมมนา เรื่อง "เตรียมพร้อมจัดและดำเนินการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการยื่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินของผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และข้าราชการส่วนท้องถิ่น " ๓.ประชุมสัมมนาทางวิชาการสมาคมสันนิบาตแห่งประเทศไทย ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ ประจำปี ๒๕๖๘	๒๐-๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘ โรงแรมสยามธาราพาเลซ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ๒๑-๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ โรงแรมเจริญธานี อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๑๗-๑๙ กันยายน ๒๕๖๘ อาคารชาเลนเจอร์ อาคาร ๒ อิมแพ็ค ชาเลนเจอร์ เมืองทองธานี อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	หลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม	วัน/เดือน/ปี/สถานที่ในการฝึกอบรม
๓	นายสิทธิพล ปะวะโซ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๑.โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ประกาศใช้บังคับใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร " พัฒนาศักยภาพความรู้ด้านกฎหมายระเบียบ หนังสือสั่งการ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ สำหรับการปฏิบัติราชการของบุคลากรท้องถิ่นสู่การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น"	๒๐-๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘ โรงแรมสยามธาราพาเลซ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ๑๓-๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๘ โรงแรมเจริญธานี อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
๔	นายสวัสดิ์ นีระพัฑ	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	๑. โครงการประชุมสัมมนาทางวิชาการสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๕-๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๘ ศูนย์ประชุมและแสดงสินค้านานาชาติ ขอนแก่น (KICEX ตำบลเมืองเก่า อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
๕	นางสาวพิชชาภรณ์ แก้วไพฑูริย์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๑.ประชุมสัมมนาทางวิชาการสมาคมสันนิบาตแห่งประเทศไทย ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ ประจำปี ๒๕๖๘	๑๗-๑๙ กันยายน ๒๕๖๘ อาคารชาเลนเจอร์ อาคาร ๒ อิมแพ็ค ชาเลนเจอร์ เมืองทองธานี อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	หลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม	วัน/เดือน/ปี/สถานที่ในการฝึกอบรม
๖	นางจิตาภา ศรีบุญเรือง	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๑.โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ประกาศใช้บังคับใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒.โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลข้าราชการส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และการดำเนินการทางวินัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒๐-๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘ โรงแรมสยามธาราพาเลซ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ๒๒-๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ โรงแรมพักพิงอิงโขง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
๗	นายจามิกรณ์ จันทะสุทโธ	นิติกร	ปก	๑. โครงการประชุมสัมมนาทางวิชาการสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒.โครงการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รุ่นที่ ๒	๑๕-๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๘ ศูนย์ประชุมและแสดงสินค้านานาชาติ ขอนแก่น (KICEX ตำบลเมืองเก่า อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๕-๗ มกราคม ๒๕๖๘ โรงแรมริเวอร์ไซด์ แขวงบางยี่ขัน เขตบางพลัด กรุงเทพฯ
๘	นางสาวลัดดา ไชยบุรี	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑.โครงการฝึกอบรมบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่ ๑๗๘	๑๗ กุมภาพันธ์ - ๘ มีนาคม ๒๕๖๘ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (คลองหก) อาคารหอประชุมอนุสรณ์ ๑๐๐ ปี มหาดไทย ตำบลรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	หลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม	วัน/เดือน/ปี/สถานที่ในการฝึกอบรม
๙	นางสาวอรดี จิตบรรจง	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ต้น	๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร "กลยุทธ์ในการบริหารงานพัสดุและแนวทางปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้างขอบเขตงาน ทั้งโครงการ (TOR)ราคากลางงานก่อสร้าง การบริหารสัญญาจ้าง และการตรวจรับพัสดุ แผนงานก่อสร้าง (Z- CURVE) รายงานผู้ควบคุมงานก่อสร้าง คู่มือตรวจสอบงานทาง งานขุดลอกแหล่งน้ำ คำนวนค่า K แนวทางตาม ๑๕๙,๑๒๔,๑๕๒,๑๕๕,๑๗๘,๑๕๒๓ รุ่นที่ ๗ ๒.โครงการอบรมการควบคุมคุณภาพผิวทางแอลฟัสต์คอนกรีตอย่างมีประสิทธิภาพ	๒๕-๒๗ เมษายน ๒๕๖๘ โรงแรมสยามแกรน จังหวัดอุดรธานี ๑๘-๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๘ โรงแรมไอโฮเทลขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
๑๐	นายรัฐภูมิ วรรณพราหมณ์	วิศวกรโยธา	ปก	๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร "กลยุทธ์ในการบริหารงานพัสดุและแนวทางปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้างขอบเขตงาน ทั้งโครงการ (TOR)ราคากลางงานก่อสร้าง การบริหารสัญญาจ้าง และการตรวจรับพัสดุ แผนงานก่อสร้าง (Z- CURVE) รายงานผู้ควบคุมงานก่อสร้าง คู่มือตรวจสอบงานทาง งานขุดลอกแหล่งน้ำ คำนวนค่า K แนวทางตาม ๑๕๙,๑๒๔,๑๕๒,๑๕๕,๑๗๘,๑๕๒๓ รุ่นที่ ๗ ๒.โครงการอบรมการควบคุมคุณภาพผิวทางแอลฟัสต์คอนกรีตอย่างมีประสิทธิภาพ	๒๕-๒๗ เมษายน ๒๕๖๘ โรงแรมสยามแกรน จังหวัดอุดรธานี ๑๘-๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๘ โรงแรมไอโฮเทลขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
๑๑	นางสาวกัลยา ลืออุติกุลวงศ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	ต้น	๑.ประชุมขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะผ่านกระบวนการสมัชชาสุขภาพจังหวัดปี ๒๕๖๘ ประเด็น "การส่งเสริมป้องกันและลดภัย NCDs " - ของจังหวัดมหาสารคามครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๘	๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ห้องประชุมบุษราคัม สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม

ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนา

วิธีคำนวณ

$$= \frac{\text{จำนวนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
ที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘}}{\text{จำนวนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทั้งหมด
ที่ปฏิบัติงานจริง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘}} \times ๑๐๐ = \text{ร้อยละ}$$
$$= \frac{๑๑ \times ๑๐๐}{๒๙} = ๓๗.๙๓$$

ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลแกดำ

ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

ประเภท	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	มีคนครอง	อัตรารว่าง
๑.ข้าราชการ	๓๘	๓๘	๓๐	๘
-บริหารท้องถิ่น (ปลัด/รองปลัด)	๒	๒	๒	๐
-อำนวยการท้องถิ่น	๑๓	๑๓	๑๐	๓
-วิชาการ	๑๓	๑๓	๑๑	๒
-ทั่วไป	๑๐	๑๐	๗	๓
๒.ผู้อำนวยการศูนย์	๒	๐	๐	๒
๓.พนักงานครูเทศบาล	๔	๔	๓	๑
๔.ลูกจ้างประจำ	๓	๓	๓	๐
๕.พนักงานจ้างตามภารกิจ	๗	๗	๔	๓
๖.พนักงานจ้างทั่วไป	๒๔	๒๔	๒๒	๒
รวมทั้งสิ้น	๗๘	๗๖	๖๒	๑๖

ปัญหาและอุปสรรค

๑. อัตรากำลังของเทศบาลตำบลแกดำ มีไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน
๒. บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. เพื่อพัฒนาศักยภาพ และทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุดสามารถตอบสนองความต้องการ และแก้ไขปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจ และหน้าที่ของท้องถิ่นที่พระราชบัญญัติกำหนดไว้
๒. ผู้บริหารเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ รวมถึงต้องมีความเข้าใจบทบาทความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องและเหมาะสมปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความต่อเนื่องและสอดคล้องกับแนวทางพัฒนาบุคลากร
๓. มีการจัดทำระบบกลไกการกำกับติดตามที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การดำเนินการในปีต่อไปให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น มีการกำหนดปฏิทินการทำงาน ในแต่ละขั้นตอนและผลผลิตที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เพื่อการดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยั่งยืน