บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

ที่ / วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ตามที่ เทศบาลตำบลทัพทัน ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้ครอบคลุมด้านโครงสร้าง การบริหารอัตรากำลัง ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย การสรรหาคนดีคนเก่ง การพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลทัพทัน เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จและประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้ว นั้น

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ขอรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไขเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุม และครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวอารี แก้วทรัพย์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(/) ทราบ
( ) ข้อพิจารณา /ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น.....

(นายฤทธิรงค์ นิ่นทะ)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(/) ทราบ
( ) ข้อพิจารณา /ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น.....

(นายปรีชา พุ่มจำปา)
ปลัดเทศบาล

(/) ทราบ
( ) ข้อพิจารณา /ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น.....

พันตำรวจโท

(บุญชู อำภา)
รองนายกเทศมนตรี รักษาราชการแทน
นายกเทศมนตรีตำบลทัพทัน

แบบรายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
เทศบาลตำบลทัพทัน อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาล	- เพื่อบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ - เพื่อพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน - เพื่อพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน - เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน	อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงานภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการและภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	- ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๔ และการวิเคราะห์ภาระงานการเตรียมการข้อมูล และการคิดวิเคราะห์ของคณะกรรมการผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาล การบริหารงานบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด - การรับโอนพนักงานเทศบาล/ข้าราชการประเภทอื่นมา ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	-เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับปริมาณงานปัจจุบัน และเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงานภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ -เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่างเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ
๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง	- เพื่อให้การดำเนินการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง หรือโอน(ย้าย) โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของอัตรากำลังทั้งหมด	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการสรรหา และการรับโอน(ย้าย)	๑.ดำเนินการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง หรือรับโอน(ย้าย) พนักงานเทศบาล/ข้าราชการประเภทอื่นในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้แก่ - ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา -ตำแหน่งนายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๑ อัตรา -ตำแหน่งนายช่างสำรวจ (ปง./ชง.) ๑ อัตรา -ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) ๑ อัตรา -ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ๑ อัตรา	-ผู้บริหารมีนโยบายรับโอน(ย้าย) พนักงานเทศบาล หรือข้าราชการประเภทอื่นและมีนโยบายขอใช้บัญชีหรือขอใช้ไปแล้วแต่ผู้สอบผ่านการขึ้นบัญชีในตำแหน่งที่ต้องการไม่เพียงพอ รวมถึงระยะเวลาการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งอาจต้องใช้เวลาเนื่องจากบุคคลที่จะโอน(ย้าย)มา มีเหตุผลความจำเป็นหลายประการที่ใช้ประกอบในการตัดสินใจ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งรับราชการหรือประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	-เพื่อให้บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานเทศบาลหรือข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จการดำเนินการสรรหา	ดำเนินการรับโอน(ย้าย) พนักงานเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา ๑.ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา คำสั่งทต.ทัพทัน ที่ ๑๙๐/๒๕๖๕ ลว. ๑ ส.ค.๖๕ ๒.ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา คำสั่งทต.ทัพทัน ที่ ๕๑/๒๕๖๕ ลว.๒๘ ก.พ.๖๕	-ได้บรรจุข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน และตำแหน่งนักวิชาการสาธารสุขปฏิบัติการ
๒.๓ การแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	-เพื่อให้การสรรหาเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนดมีความสุจริตโปร่งใส ตรวจสอบได้	การแต่งตั้งเป็นไปตามหลักเกณฑ์การสรรหาฯ ร้อยละ ๑๐๐	ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เมื่อมีตำแหน่งว่าง	
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างอย่างเป็นธรรมเสมอภาค สามารถตรวจสอบได้	-เพื่อให้มีระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพที่โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ และเชื่อมโยงกับผลตอบแทน	ระดับการดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และข้อตกลงการปฏิบัติงาน	-ดำเนินการจัดทำเอกสารประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๔-๓๑ มี.ค. ๒๕๖๕) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย.๖๕-๓๐ ก.ย.๖๕) เพื่อดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ โดยหน่วยงานมีการถ่ายทอด โดยผู้บังคับชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติงานในความรู้ ทักษะและสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคคลทราบทุกครั้ง	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ๔.๑ ให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงผลประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับเทศบาลตำบลทัพทันว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล	จำนวนพนักงานที่รับทราบและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับการบริหารเทศบาลตำบลทัพทัน ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	เป็นการส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง มีคุณธรรมจริยธรรม
๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นทางการไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-เพื่อเป็นการกำหนดภาระงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคนอย่างชัดเจน	จำนวนพนักงานที่ได้รับคำสั่งมอบหมาย ร้อยละ ๑๐๐	-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตามคำสั่ง ทต.ทัพทัน ที่ ๔๕/๒๕๖๔ ลว.๑๑ มี.ค.๖๔	บุคลากรให้ความร่วมมือในการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์แนวทางระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	-เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ ให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติตามแผนฯ	-มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน ตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ของเทศบาลตำบลทัพทัน ประจำปี ๒๕๖๕ -มีการดำเนินการตามแผนฯ โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต คอร์รัปชั่น	บุคลกรในหน่วยงานปฏิบัติงานถูกต้อง ตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง ๕.๑ ดำเนินการขอให้ กสถ.สอบคัดเลือกแทนตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์	- เพื่อให้ได้คนดีคนเก่งในการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลทัพทัน	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการร้องขอ	-มีการดำเนินการขอให้ กสถ.ดำเนินกาสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในปี พ.ศ.๒๕๖๕ ในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ จำนวน ๑ อัตรา	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖. การพัฒนาบุคลากร ๖.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนงานให้สอดคล้องตามความจำเป็น	-เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลทัพทัน	จำนวนพนักงานที่ได้รับการอบรมตามแผนฯ	-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างได้รับการอบรม
๖.๒ ดำเนินกำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร	-เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	จำนวนพนักงานที่ได้รับการอบรมตามแผนฯ	-มีการวางแผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร -จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการอบรมจากหน่วยงานอื่น และหน่วยงานจัดอบรมเอง
๖.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	-เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนพนักงานที่ได้รับการอบรมตามแผนฯ	-มีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	บุคลากรในสังกัดได้พัฒนาความรู้ความสามารถตามสายงาน
๗.ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๗.๑ ดำเนินการประเมินผลงานพนักงานเทศบาลจากเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	-เพื่อเลื่อนระดับของพนักงานเทศบาลให้สูงขึ้น	ระดับความสำเร็จในการเลื่อนระดับ	หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลที่ขอเลื่อนระดับ	บุคลากรในสังกัดได้ดำเนินการตามความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง
๗.๒ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-เพื่อให้พนักงานเทศบาลทราบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรรับทราบ	หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	พนักงานเทศบาลทราบเส้นทางความก้าวหน้าตนเอง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๘.๑ การพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานและผ่านคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนซึ่งมีการเลื่อนขั้นปีละ ๒ ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑ รอบเดือนเมษายน ของทุกปี ครั้งที่ ๒ รอบเดือนตุลาคม ของทุกปี	เทศบาลตำบลทัพทันได้ดำเนินการตามผลการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน
๘.๒ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	-เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจของบุคลากร	หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงานบำเหน็จความชอบพร้อมทั้ง ติดตามและนำเสนอผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนาและจัดให้มีขั้นพื้นฐานของพนักงาน	บุคลากรในหน่วยงานมีความพึงพอใจคุณภาพชีวิต ความผาสุกในการปฏิบัติงาน

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ (๑ ต.ค.๖๔-๓๐ก.ย.๖๕)
ข้อมูลอัตรากำลังของส่วนราชการ

ลำดับที่	รายการ	อัตรากำลังของส่วนราชการ		
		กรอบอัตรากำลังที่มี	จำนวน (คนครอง)	อัตราว่าง
๑	**อัตรากำลังคน**			
	๑) ข้าราชการ	๓๔	๒๒	๑๒
	๒) ลูกจ้างประจำ	๒	๒	-
	๓) ครู	๑๐	๙	๑
	๔) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๖	๒๖	-
	๕) พนักงานจ้างทั่วไป	๒๘	๒๘	-
	รวมอัตรากำลัง	**๑๐๐**	**๘๗**	**๑๓**
๒	**ประเภทตำแหน่ง**			
	๑) บริหารท้องถิ่น	๒	๒	-
	๒) อำนวยการท้องถิ่น	๑๕	๘	๗
	๓) วิชาการ	๙	๘	๑
	๔) ทั่วไป	๘	๔	๔
	๕) สายงานการสอน	๑๐	๙	๑
	รวมอัตรากำลัง	**๔๔**	**๓๑**	**๑๓**

ข้อมูลการปรับปรุงอัตรากำลังคน

ลำดับที่	รายการ	อัตรากำลังที่ปรับปรุง			รวมอัตรากำลัง
		กรอบอัตรากำลังก่อนปรับปรุง	อัตรากำลังเพิ่ม (คน)	อัตรากำลังลด (คน)	
๑	**อัตรากำลังคน**				
	๑) ข้าราชการ	๓๓	๑	-	๓๔
	๒) ลูกจ้างประจำ	๒	-	-	๒
	๓) พนักงานครูเทศบาล	๑๐	-	-	๑๐
	๔) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๖	-	-	๒๖
	๕) พนักงานจ้างทั่วไป	๒๘	-	-	๒๘
	รวมอัตรากำลัง	๙๙	๑	-	๑๐๐

ข้อมูลแต่งตั้ง โอน(ย้าย)

ลำดับที่	รายการ	ประเภทพนักงาน		
		ข้าราชการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
๑	**การบรรจุและแต่งตั้งโอน(ย้าย)**			
	๑) บรรจุแต่งตั้ง	๑	๓	๓
	๒) ให้โอน	๑	-	-
	๓) รับโอน	๓	-	-
	รวม	๕	๓	๓

ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	รายการ	จำนวน (คน)	จำนวนผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมตามสายงาน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๑	**การฝึกอบรม**			
	๑) ข้าราชการ	๒๒	๑๘	๘๑.๘๒
	๒) ลูกจ้างประจำ	๒	๑	๕๐
	๓) พนักงานครูเทศบาล	๙	๙	๑๐๐
	๔) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๖	๑๑	๔๒.๓๑
	๕) พนักงานจ้างทั่วไป	๒๘	๑๐	๓๕.๗๑
	รวมอัตรากำลัง	๘๗	๔๙	๕๖.๓๒

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีการกำหนดบุคลากรมากเกินไป

๒. ปัญหาในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ที่มีอายุราชการครบตามที่กำหนดส่วนใหญ่จะโอน(ย้าย) เพื่อไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ในช่วงการดำเนินการสรรบุคคลเพื่อมาปฏิบัติราชการแทนตำแหน่งว่าง

๓. ปัญหาความล่าช้าในการสรรหาบุคลากรบรรจุและแต่งตั้งแทนตำแหน่งว่าง

๔. เทศบาลตำบลทัพทัน ได้รับการจัดสรรงบประมาณการพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามที่ประมาณการไว้ ทำให้การดำเนินการไม่เต็มศักยภาพ

๕. บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการสรุปรายงานผลการฝึกอบรมและการดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ควรมีการวิเคราะห์ปริมาณงานและภารกิจงานให้ชัดเจน

๒. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรควรจัดสรรให้เพียงพอ

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานและกำชับการรายงานผลการฝึกอบรม

๔. มีการสอบถามความต้องการฝึกอบรมจากพนักงานทุกคนโดยตรงก่อนส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ และประสานงานกับหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเพื่อ สอบถามทักษะความสามารถของบุคคลก่อนส่งเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อประกอบกับการตั้งงบประมาณในการฝึกอบรมให้เพียงพอตลอดจนการติดตามการควบคุม ให้มีการรายงานผลการฝึกอบรมต่อผู้บริหารหลักจากผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูต