

รายงานผล
การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลบุญทัน
อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖
(ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลบุญทัน อำเภอหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการและสิ้นสุดการดำเนินการ
๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕	อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงานภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการและภาพรวม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. มีอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่เหมาะสมตามปริมาณงานและคุณภาพที่ต้องการ ๒. รูปเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕ มีความถูกต้องสมบูรณ์ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท.จ. จังหวัดหนองบัวลำภู กำหนด ปรับปรุงเพิ่มเติม ดังนี้ ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๑ กันยายน ๒๕๖๖
	การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	สรรหาและเลือกสรรบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานและตรงตามสายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. ได้รับพนักงานจ้างที่ตรงกับลักษณะงานและภารกิจงาน ๒. มีความถูกต้องสมบูรณ์ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท.จ. จังหวัดหนองบัวลำภูกำหนด ดังนี้ ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ ๑ อัตรา ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา ๕. พนักงานขับรถยนต์ ๒ อัตรา	

	การสรรหาข้าราชการในตำแหน่งที่ว่างเพื่อทดแทนอัตราว่างข้าราชการ	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	ไม่ใช้งบประมาณ	<p>๑. การรับโอนพนักงานเทศบาลตามตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)</p> <p>๑. หัวหน้าฝ่ายปกครอง ระดับต้น</p> <p>๓. การขอใช้บัญชีของ กสธ. ในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)</p> <p>๑. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ</p> <p>๒. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน</p> <p>๓. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. เจ้าพนักงานพัสดุ</p>	
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงาน อย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิตพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยเข้าร่วมโครงการตามตำแหน่ง สายงาน และดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตามความเหมาะสม	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๑ กันยายน ๒๕๖๖

	และทักษะการทำงานที่เหมาะสม				
	การประเมินผล การปฏิบัติราชการ ของพนักงาน เทศบาลตำบล พนักงานครู และ พนักงานจ้าง		ไม่ใช่ งบประมาณ	๑. มีการจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการประเมินผลการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล พนักงานครูเทศบาลตำบล และพนักงานจ้าง ๒. แจกเวียนให้บุคลากรรับทราบถึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทำงาน	
	การประเมินผล การปฏิบัติราชการ ของพนักงาน เทศบาลตำบล พนักงานครู และ พนักงานจ้างตาม หลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	จำนวนพนักงาน เทศบาล พนักงานครู บุคลากรทาง การศึกษา และ พนักงานจ้าง พิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน ค่าตอบแทน	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑. มีการประเมินผลการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานราชการของพนักงานเทศบาลตำบลกำหนดตำแหน่งในแต่ละรอบพนักงานครู และพนักงานจ้าง ๒. นำผลการประเมินปฏิบัติราชการ เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดเงินเดือนพนักงานเทศบาลและพนักงานครูผ่านกระบวนการตำแหน่งการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	
๓. ด้านภาระงาน	การมอบหมายงาน แก่พนักงาน	ออกคำสั่งแบ่ง งานและ มอบหมายหน้าที่ รับผิดชอบตาม ตำแหน่ง	ไม่ใช่ งบประมาณ	ออกคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบของเทศบาลตำบลบุญทัน พนักงานเทศบาล ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ทุกส่วนราชการ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและมีการศึกษาทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๑ กันยายน ๒๕๖๖

๔. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ	การปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR)	ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR) ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช่งบประมาณ	มีการปรับปรุงข้อมูลในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นระบบสารสนเทศระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR) ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๑ กันยายน ๒๕๖๖
-----------------------------	--	--	----------------	---	-----------------------------------

ปัญหาและอุปสรรค

๑. มีตำแหน่งข้าราชการที่บรรจุยังไม่ครบตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. ข้าราชการที่บรรจุแต่งตั้งใหม่ยังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
๓. ตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างซึ่งร้องขอให้ กสท. ดำเนินการสรรหา

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. เห็นควรปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อให้มีการวิเคราะห์อัตรากำลังให้เหมาะสมกับงาน
๒. เห็นควรส่งเสริมให้ข้าราชการทุกตำแหน่งเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี
๓. ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

งานกรเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาลตำบลบุญทัน

สรุปสถิติผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
 เทศบาลตำบลบุญทัน อำเภอสวรรคคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

ระยะเวลาดำเนินการ	บรรจุ/แต่งตั้ง (ราย)	การแต่งตั้ง/โยกย้าย (ราย)	รับโอน(ย้าย) (ราย)	ลาออก (ราย)	ไล่ออก/ปลดออก (ราย)	เกษียณอายุ ราชการ (ราย)	เข้ารับการ อบรม (ราย)
ตุลาคม ๒๕๖๕ - ธันวาคม ๒๕๖๕	๑	๒	๑	-	-	-	๑
มกราคม ๒๕๖๖ - มีนาคม ๒๕๖๖	-	-	-	-	-	-	๓
เมษายน ๒๕๖๖ - มิถุนายน ๒๕๖๖	๒	๑	-	-	-	-	๓
กรกฎาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖	-	-	-	๒	-	-	๔