



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

เทศบาลตำบลเชียงขวัญ
อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) เทศบาลตำบลเชียงขวัญ อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ		ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
			ที่ได้รับจัดสรร	ที่ใช้จ่าย	
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)					
๑	การวางแผน การทบทวน และการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและกรอบอัตรากำลัง	ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงฉบับที่ ๑ ประกาศใช้ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๘ เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่ เพิ่ม รongรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการ และลดภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับปัจจุบัน	-	-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๒	การสรรหาบุคลากรตามกรอบ อัตรากำลัง โดย การบรรจุแต่งตั้ง และ การรับโอนพนักงานส่วนตำบล	-โอนพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล -โอนพนักงานเทศบาลสายงานปฏิบัติ ตำแหน่ง นักวิชาการคลัง -ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๓	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	-ดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงานจ้าง ทุกประเภทและทุกตำแหน่ง เพื่อนำผลการประเมินฯ ไปประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและพิจารณาต่อสัญญาจ้าง	-	-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๔	ระบบการบริหารอัตรากำลังในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	-ดำเนินการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงขวัญในระบบ LHR เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	-	-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ		ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
			ที่ได้รับจัดสรร	ที่ใช้จ่าย	
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)					
๑.	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ส่งบุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงานได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๒๔๐,๐๐๐	๑๔๗,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๒.	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์/สื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-Learning))	ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์/สื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-Learning) ต่างๆ เช่น ออมรเบชงปฏิบัติการผ่านระบบ VDO Conference ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	-	-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๓.	กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	- ดำเนินการจัดกิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และเจ้าหน้าที่ ของเทศบาลตำบลเชียงขวัญโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีคุณธรรม จริยธรรม และตระหนักรู้ถึงผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	-	-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๔.	ส่งเสริมพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	-เทศบาลดำเนินการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ๑ คู่มือ/ส่วนราชการและประชาสัมพันธ์ให้ส่วนราชการต่างๆใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	-	-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๕.	จัดกิจกรรมสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เช่น กิจกรรมการแข่งขันกีฬา กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ	-ดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมแข่งขันกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และเจ้าหน้าที่ ของเทศบาลตำบลเชียงขวัญได้เข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	-	-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๖.	ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะหรือ จิตอาสาของเทศบาลตำบลเชียงขวัญ	-	-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตร	วันที่เข้าร่วมอบรม/ หลักสูตร	จำนวน ผู้เข้าร่วม	คิดเป็นร้อยละ (เมื่อเทียบกับ จำนวนบุคลากร ทั้งหมด)
๑	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การ เลือกตั้งสมาชิกสภาและผู้ท้องถิ่น รุ่นที่ ๗”	๒๑-๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๗	๒	๔.๑๗
๒	โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมผู้บริหาร ท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และเจ้าหน้าที่ ประจำปี ๒๕๖๘	๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๘	๔๘	๑๐๐
๓	หลักสูตร การตรวจสอบรายงานการเงิน การ เทียบงบทดลอง การตรวจสอบข้อมูลรับ- จ่ายเงิน การบันทึกสินทรัพย์ การคิดค่าเสื่อม ราคาสะสม การเตรียมความพร้อมปิดบัญชี ประจำปี ๒๕๖๘ รุ่นที่ ๘	๑๙-๒๑ กันยายน ๒๕๖๘	๓	๖.๒๕
๔	หลักสูตรการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ระบบบัญชี คอมพิวเตอร์ ของหน่วยงานภายใต้สังกัดผ่าน ระบบ (New e-LAAS) และการบันทึก แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ หรือ งบประมาณรายจ่ายที่ได้รับอนุมัติในระบบ (New e-LAAS) ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/ โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ รุ่นที่ ๓	๖-๘ ธ.ค..๒๕๖๗	๒	๔.๑๗
๕	หลักสูตรการปิดบัญชีในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) การ ปรับปรุงบัญชี การจัดทำงบการเงินรวม และการ จัดทำรายงานการเงิน ให้สอดคล้องตาม มาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชี ภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	๒๐-๒๒ ต.ค.๒๕๖๗	๒	๔.๑๗
๖	หลักสูตร โครงการพัฒนาระบบเพื่อสมรรถนะ ของหน่วยงานปฐ่องค์กรคุณภาพด้วยระบบ Local MOOC	๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๗	๑	๒.๐๘

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตร	วันที่เข้าร่วมอบรม/ หลักสูตร	จำนวน ผู้เข้าร่วม	คิดเป็นร้อยละ (เมื่อเทียบกับ จำนวนบุคลากร ทั้งหมด)
๗	หลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง (CARE MANAGER) ประจำปี ๒๕๖๘	๑ กันยายน ๒๕๖๘	๑	๒.๐๘
๘	การพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้งระดับ ภูมิภาค รุ่นที่ ๑๑	๑๖-๒๐ มิ.ย..๒๕๖๘	๒	๔.๑๗
๙	หลักสูตรความรู้ด้านกฎ ระเบียบและเพิ่มทักษะ ความคิดเสนอผลงาน วิสัยทัศน์เพื่อนำไปพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบองค์รวม	๑๗-๑๙ ต.ค.๒๕๖๘	๓	๖.๒๕
๑๐	การสัมมนาทางวิชาการสมาคมสันนิบาตแห่ง ประเทศไทย ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๗ – ๑๙ กันยายน ๒๕๖๘	๕	๑๐.๔๒

ข้อมูลสถิติอัตรากำลังจำแนกตามตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

[illegible]

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง/ชื่อตำแหน่ง	ข้าราชการ				ลูกจ้างประจำ				พนักงานจ้าง				หมายเหตุ
		กรอบ อัตรากำลัง	บรรจุ คนครอง	ว่าง มีเงิน	ว่าง ไม่มี เงิน	กรอบ อัตรากำลัง	บรรจุ คนครอง	ว่าง มีเงิน	ว่าง ไม่มี เงิน	กรอบ อัตรากำลัง	บรรจุ คนครอง	ว่าง มีเงิน	ว่าง ไม่มี เงิน	
	ทั่วไป													
๑๗	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๙	นายช่างโยธา	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ													
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๑	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	
๒๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒	-	-	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	๔	-	-	
๓๑	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง/ชื่อตำแหน่ง	ข้าราชการ				ลูกจ้างประจำ				พนักงานจ้าง				หมายเหตุ
		กรอบ อัตรากำลัง	บรรจุ คนครอง	ว่าง มีเงิน	ว่าง ไม่มี เงิน	กรอบ อัตรากำลัง	บรรจุ คนครอง	ว่าง มีเงิน	ว่าง ไม่มี เงิน	กรอบ อัตรากำลัง	บรรจุ คนครอง	ว่าง มีเงิน	ว่าง ไม่มี เงิน	
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๓๒	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	
๓๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	
๓๔	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	๔	-	-	
๓๔	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	
๓๕	คนงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒	-	-	
๓๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	๓	-	-	
รวม		๒๒	๑๙	๓		๑	๑	-	-	๒๗	๒๗	-	-	

สรุปข้อมูลสถิติจำแนกตามประเภทตำแหน่ง(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรที่มีคนครอง (คน)
บริหารท้องถิ่น	๒
อำนวยการท้องถิ่น	๔
วิชาการ	๑๑
ทั่วไป	๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๕
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๒
รวม	๔๖

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- ๑. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานและความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรม ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง
- ๒. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตรากำลังที่ว่างดำเนินการขอใช้บัญชี ก.สอ. ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา
- ๓. การโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้บริหารที่ว่างเกิน ๖๐ วัน กรณีปลดล๊อคต้องโอนย้ายในท้องถิ่นประเภทเดียวกันเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

- ๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ ความสำคัญกับการ มีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน
- ๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนา ตนเองในทุก ๆ ด้าน
- ๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรม ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการ พัฒนา เชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น
- ๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้ การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม
- ๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมี การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่าง ต่อเนื่องและเหมาะสม