



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลวังไผ่
อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณที่ใช้
<p>๑. นโยบายปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและแผนอัตรากำลัง</p>	<p>- เพื่อให้การดำเนินการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน กิจการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและเพียงพอต่อความต้องการ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกส่วนราชการในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่องค์กรคาดหวัง</p>	<p>- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาล ตำบลวังไผ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑</p>	<p>- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑</p>	<p>- ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง อย่างน้อยปี ละ ๑ ครั้ง</p> <p>- มีกรอบอัตรากำลัง พนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านบุคคล</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณที่ใช้
๒. นโยบายด้านการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร เป็นไปตามประกาศและหลักเกณฑ์ที่กำหนด - เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน และเป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ที่กำหนดไว้ 	<ul style="list-style-type: none"> - การรับโอน ตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง - การรับโอนสายงานประเภททั่วไป - การเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลวังไผ่ จำนวน ๑ ราย - สรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการสรรหา เป็นไปตามระเบียบได้ บุคลากรที่มีทักษะและความสามารถตามตำแหน่งงานที่ต้องการ งานมีคุณภาพ และมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 	ไม่ใช้งบประมาณ
๓. นโยบายด้านการประเมินผลการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้การประเมินผลการทำงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> - วิธีการประเมินผลการทำงาน - ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะหลัก - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทำงานของเทศบาลตำบลวังไผ่ - บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชา 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทำงานของเทศบาลตำบลวังไผ่ - มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชา - มีการประเมินผลการทำงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ และครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ 	<ul style="list-style-type: none"> - การประเมินผลการทำงาน เป็นไปด้วยความโปร่งใส - ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษาในการประเมินผลการทำงาน 	ไม่ใช้งบประมาณ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณที่ใช้
๔. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	- เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลวังไผ่ มีแนวทางการปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากร	- ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร - ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลวังไผ่	- จัดทำประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลวังไผ่ - พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด	- การยึดมั่นในหลักจริยธรรม จรรยาวิชาชีพขององค์กร - การให้บริการ ประชาชน ด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค เท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ	ไม่ใช้งบประมาณ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณที่ใช้
<p>๕. นโยบายด้านการสรรหาคนเก่งคนดี</p>	<p>- เพื่อให้การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักสมรรถนะความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร กำหนด</p> <p>- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัยมีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานของข้าราชการที่ดี และเพื่อความก้าวหน้าในสายงานควบคุมไปกับการมีคุณธรรม จริยธรรม</p>	<p>- ประกาศการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>- หลักเกณฑ์ในการประเมินบุคลากรที่มีวินัย คุณธรรม และ จริยธรรม (พนักงานครูเทศบาล)</p>	<p>- มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ</p> <p>- มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานครูเทศบาล ที่ขอรับการประเมินเพื่อใหม่หรือเลื่อนวิทยฐานะ</p> <p>- มีการดำเนินการจัดประชุม คณะกรรมการเพื่อพิจารณาผลงาน ภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน</p> <p>- มีการตรวจสอบหลักฐานและตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ</p>	<p>พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปฏิบัติและประพฤติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณที่ใช้
<p>๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>- เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาใช้กับเทศบาลตำบลวังไผ่</p> <p>- เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลวังไผ่</p> <p>- เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด</p>	<p>- มีแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>- บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน</p> <p>- มีการถ่ายทอดความรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล</p> <p>- มีการพัฒนาศักยภาพคณะผู้บริหาร เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ทุกสายงาน อย่างต่อเนื่อง</p> <p>- ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ของเทศบาล</p>	<p>- มีการส่งเสริมให้บุคลากรในทุกตำแหน่ง ได้รับการอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ใช้งบประมาณ ๑๕๖,๒๖๐</p>
<p>๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความก้าวหน้าในสายงาน</p>	<p>- การเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่สูง</p>	<p>- การเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูง</p>	<p>- มีการเปิดโอกาสให้พนักงานเทศบาล ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน สามารถไปสอบในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ (กรณีสายงานผู้บริหาร)</p> <p>- มีการเปิดโอกาสให้พนักงานจ้าง ที่มีวุฒิการศึกษา สามารถไปสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุเป็นพนักงานเทศบาลได้</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

๑. ข้อมูลอัตรากำลัง

อัตรากำลัง	พนักงานเทศบาล	พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	หมายเหตุ
ข้าราชการ	๔๐	๕	
ลูกจ้างประจำ	๕	-	
พนักงานจ้าง	๓๘	๕	

๒. การแต่งตั้ง/โยกย้าย

๒.๑ ขอความเห็นชอบในการให้โอน (ย้าย) ผู้ผ่านการสรรหาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สังกัด เทศบาลตำบลวังไผ่ อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร ไปตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) สังกัด เทศบาลตำบลน้ำจืด อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง โดยให้โอนตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

๒.๒ ขอความเห็นชอบในการให้โอน (ย้าย) ผู้ผ่านการสรรหาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ สังกัด เทศบาลตำบลวังไผ่ อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร ไปตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) สังกัด เทศบาลเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร โดยให้โอนตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

๒.๓ ขอความเห็นชอบในการให้โอน (ย้าย) ผู้ผ่านการสรรหาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน สังกัด เทศบาลตำบลวังไผ่ อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร ไปตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยให้โอนตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖

๓. การฝึกอบรม/พัฒนา

ลำดับที่	หลักสูตรการอบรม/ประชุม/สัมมนา	หน่วยงานที่จัดการอบรม ประชุม/สัมมนา	ระยะเวลาการอบรม ประชุม/สัมมนา	ผู้เข้ารับการอบรม ประชุม/สัมมนา	หมายเหตุ
๑ ๘๕๕/ ๒๕๖๔	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร "เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเป็นหน่วยงานรับงบประมาณโดยตรง ตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น" รุ่นที่ ๒	มหาวิทยาลัยบูรพา	๑๑ - ๑๓ พ.ย. ๖๔ โรงแรมเอสดี อเวนิว กรุงเทพมหานคร	นายสุรศักดิ์ แพรสมบูรณ์	
๒ ๙๒๒/ ๒๕๖๔	โครงการฝึกอบรม "หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง (อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น) รุ่นที่ ๘๙"	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	๓ - ๒๓ ธ.ค. ๖๔ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี	น.ส.รุ่งตะวัน มีโลก	
๓ ๖๖๔/ ๒๕๖๔	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร "ปรับปรุงบัญชี และจัดทำงบการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รุ่นที่ ๖"	มหาวิทยาลัย บูรพา	๑๑ - ๑๓ พ.ย. ๖๔ โรงแรมเคปาร์คแกรนด์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี	น.ส.อัจฉาริ พิทักษ์ไทรทอง	
๔ ๖๖๔/ ๒๕๖๔	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร "ปรับปรุงบัญชี และจัดทำงบการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รุ่นที่ ๖"	มหาวิทยาลัย บูรพา	๑๑ - ๑๓ พ.ย. ๖๔ โรงแรมเคปาร์คแกรนด์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี	น.ส.สุภาพรณ จันทรจนา	

ลำดับที่	หลักสูตรการอบรม/ประชุม/สัมมนา	หน่วยงานที่จัดการอบรม ประชุม/สัมมนา	ระยะเวลาการอบรม ประชุม/สัมมนา	ผู้เข้ารับการอบรม ประชุม/สัมมนา	หมายเหตุ
๕ ๑๑๒/ ๒๕๖๕	โครงการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการชี้แจง การดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการ ศึกษาและเครื่องมือประเมินคุณภาพการศึกษา ปฐมวัยด้านคุณภาพเด็กปฐมวัย(พัฒนาการเรียน รู้) ของสถานศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัย สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รุ่นที่ ๑	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	๓ - ๖ ม.ค. ๒๕๖๕ โรงแรมอเล็กซานเดอร์ เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร	นางสาววัลภา ประสมทอง	
๖ ๘๐๓/ ๒๕๖๔	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การ ปรับปรุงและปฎิบัติปัญหาหน่วยงานภายใต้สังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และการจัดทำ ฐานข้อมูลทรัพย์สิน การจัดทำทะเบียนทรัพย์สิน การจัดทำรายงานการสำรวจสินทรัพย์ทางบัญชี (แบบ อบท. สท.๑ - ๓) การจำหน่ายทรัพย์สิน การตรวจสอบและการจัดทำรายงานการคำนวณ ค่าเสื่อมราคาสินทรัพย์ประจำปี ด้วยโปรแกรม Excel อัดโนมัติ และแนวทางการบันทึกบัญชี เพื่อให้สอดคล้อง ตามมาตรฐานการบันทึกบัญชี	มหาวิทยาลัยบูรพา	๒๑ - ๒๓ ต.ค. ๖๔ ณ โรงแรมลองบีช ชะอำ จังหวัดเพชรบุรี	นางนภาพร สุขคงมิตร	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบปีที่ผ่านมา

- ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องควบคุมให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ทำให้งบประมาณมีจำกัดไม่เพียงพอต่อภารกิจถ่ายโอนที่มีมากขึ้น
- การสอบบรรจุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจากส่วนกลาง ทำให้มีบางตำแหน่งขาดแคลนไม่สามารถบรรจุแต่งตั้งได้ตามแผนอัตรากำลัง
- ไม่สามารถที่จะกำหนดค่าใช้จ่ายในการบริหารบุคคลสูงกว่าร้อยละ ๔๐

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

- เมื่อมีการถ่ายโอนภารกิจ ควรสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณด้านบุคลากร เพื่อนำมาปฏิบัติงานด้านนั้นๆ ตามภารกิจที่ถ่ายโอนให้ท้องถิ่น
- พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เพื่อรองรับภาระงานที่ปรับเปลี่ยนจากตำแหน่งที่ว่าง นำไปกระจายให้บุคลากรตำแหน่งต่าง ๆ ช่วยปฏิบัติงานแทน
- ควรมีการปรับปรุงระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ เพื่อให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน

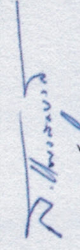
ผู้รายงาน



(นางสาวสุนทร ไกรวิลาศ)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ผู้บังคับบัญชา



(นายสุรศักดิ์ พงษ์สมบูรณ์)

ปลัดเทศบาลตำบลวังไผ่

ผู้บังคับบัญชา



(นายมานะช ธิญญาบัตร)

นายกเทศมนตรีตำบลวังไผ่