รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เทศบาลตำบลเวินพระบาท

อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลเวินพระบาท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

๑.ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

ลำดับที่	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	การวางแผนกำลังคน -การจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	๑.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒. ปรับปรุงแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ครั้ง ที่ ๑ ๓.ปรับปรุงแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ครั้ง ที่ ๒	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑.มีผลบังคับใช้ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม ๒๕๖๗ ๒.มีผลบังคับใช้ วันที่ ๑ เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๗ ๓.มีผลบังคับใช้ วันที่ ๓ เดือน มีนาคม ๒๕๖๘
๒	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร -การร้องขอให้คณะกรรมการกลางการ สอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็น ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทน -	ดำเนินการถูกต้องเป็นไปตามขั้นตอน และระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	จำนวน ๔ ตำแหน่ง
๓	การสรรหาบุคลากร -การสรรหาและเลือกสรรบุคคล เพื่อ จัดจ้างเป็นพนักงานจ้าง ในส่วน ราชการในสังกัดเทศบาลตำบลเวินพระบาท ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ	ดำเนินการถูกต้องเป็นไปตาม หลักเกณฑ์กำหนด โดยมีผู้ผ่านการ สรรหาและจัดจ้างเป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๓ อัตรา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ในปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ลำดับที่	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ
๔	**การประเมินผลการปฏิบัติงาน** -การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๑. ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ระหว่าง วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙ ๒. ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ ระ ระหว่าง วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ต.ค.๒๕๖๗ ถึง วันที่ ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘)

ลำดับที่	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ
๕.	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. เข้าร่วมโครงการสำนักงานน่าอยู่ น่าทำงาน (กิจกรรม ๕ ส) ๒. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ต.ค.๒๕๖๗ ถึง วันที่ ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘)
๖.	การโอนย้ายพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น และ ข้าราชการประเภทอื่น	๑. มีการรับโอนย้ายข้าราชการ ประเภทอื่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑.๑. นางสาวนพรัตน์ ทีดี ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด สังกัดเทศบาลตำบลหาดแพง โอนย้ายมาดำรงตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล ๑.๒ นายพงษ์พิพัฒน์ สมจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง อำนวยการกลาง สำนักคลัง เทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ ชลบุรี โอนย้ายมาดำรง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง อำนวยการกลาง กองคลัง เทศบาลตำบลเวินพระบาท ๑.๓ นางสาวแพรพิชญ์ชา แก้วพุด ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข สำนักปลัด อบตท่าค้อ . น.เมือง จ.อครพนม	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑. วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ๒. วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ๓. วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๘

ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล **เทศบาลตำบลเวินพระบาท**

๑. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง **(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)**

ประเภทตำแหน่ง/ข้าราชการ	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตราว่าง(ตามงบ)
พนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๘	๒๘	๑๔	๑๔
บริหารท้องถิ่น	๒	๒	๒	๐
อำนวยการท้องถิ่น	๙	๙	๕	๔
วิชาการ	๘	๘	๔	๔
ทั่วไป	๓	๓	๓	๐
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๗	๑๗	๑๗	๐
รวม	๔๐	๔๐	๔๐	๒๒

๒. สถิติการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับสูงขึ้น

สถิติการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น (ราย)				
รายละเอียด	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนวยการท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น
การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น	๑	๑	-	-

๓. สถิติการโอนย้าย

สถิติการโยกย้าย	
รายละเอียด	จำนวน
๑.การรับ-ให้โอน พนักงานเทศบาล ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร	๒ ราย
๒.โอน-ย้าย เปลี่ยนสายงาน ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	๑ ราย

๔. สถิติการรับ - ให้โอน ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น

ส่วนราชการ	จำนวน (คน)			
	รับโอน		ให้โอน/ย้าย	
	ตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน	ตำแหน่งสายงานอื่นในระดับเดียวกัน	ตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน	ตำแหน่งสายงานอื่นในระดับเดียวกัน
ปลัดเทศบาล	-	-	-	-
สำนักปลัด	-	-	๑	-
กองคลัง	-	-	๑	-
กองช่าง	-	-	-	-
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
รวม	๑	-	๒	-

๕. สถิติการบรรจุและแต่งตั้ง

ส่วนราชการ	จำนวน (คน)		
	พนักงานส่วนท้องถิ่น	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
สำนักปลัด	-	-	๒
กองคลัง	-	-	๑
กองช่าง	-	-	-
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-
รวม	-	-	๔

๖. สถิติการลาออก

ส่วนราชการ	จำนวน (คน)		
	พนักงานส่วนท้องถิ่น	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
สำนักปลัด	๑	-	-
กองคลัง	-	-	-
กองช่าง	-	-	-
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-
รวม	๑	-	๑

ข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลเวินพระบาท

สรุปข้อมูลสถิติการเข้าร่วมฝึกอบรม หรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สถิติการเข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก โดยแยกตามสำนัก/กอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

หน่วยงาน	ผู้บริหาร	สมาชิกสภา	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
คณะผู้บริหาร	๑	-	-	-	-
สมาชิกสภา เทศบาล	-	๙	-	-	-
ปลัด ทต../รองปลัด ทต.	-	-	๒	-	-
สำนักปลัด	-	-	๔	๑	๘
กองคลัง	-	-	๒	-	๔
กองช่าง	-	-	๒	-	๓
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	๑	-	๒
หน่วนตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-
รวม	๑	๙	๑๑	๑	๑๗

ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ประเด็นการรายงานผล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑.การวางแผนกำลัง	การจัดแผนอัตรากำลัง๓ ปี ต้องประสานงานติดต่อกับหน่วยงานภายในที่ ต้องการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังนั้น ๆ และเกิดความล่าช้าในการส่งข้อมูล มายังฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลังทำให้ไม่ทันระยะเวลาที่ คณะกรรมการ พิจารณาใความเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ควรดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคลของ เทศบาลตำบลเวินพระบาท ให้เป็นไปตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
๒.การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	มีตำแหน่งว่าง	ประกาศรับโอนในตำแหน่งที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นไม่ได้ขึ้นบัญชี และร้องขอให้กรมฯสอบใน ตำแหน่งสายปฏิบัติ
๓.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ยังไม่มีผลงานแนบครบถ้วน	ควรให้จัดแนบผลงานให้คณะกรรมการได้ตรวจสอบให้ครบถ้วน
๔.การสร้างความก้าวหน้า	มีการปรับแก้ไขผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้ระยะเวลาในการส่งผลงานล่าช้ากว่ากำหนด	แจ้งให้ส่งผลงานให้ตรวจตามระยะเวลาที่กำหนด
๕.การพัฒนาคุณภาพชีวิต	ความเร็วของอินเตอร์เน็ต	เห็นควรเพิ่มความเร็วอินเตอร์เน็ต
๖.การรับโอนย้ายพนักงาน เทศบาลตำบลเวินพระบาท และข้าราชการประเภทอื่น	-พนักงานเทศบาล หรือข้าราชการประเภทอื่น ส่งเอกสารไม่ครบถ้วน ทำให้ เกิดความล่าช้าในการยื่นเอกสารให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม พิจารณา -การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรยังขาดความต่อเนื่อง	-ปรับรูปแบบการฝึกอบรมให้เหมาะสม -ส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุกๆด้าน -ควรมีการติดตามผลและประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง อย่างเป็นระบบ จะสั่งต่อการพัฒนาบุคลากรมี ประสิทธิภาพ และเกิดความเป็นรูปธรรม