

แบบรายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เทศบาลเมืองแจระแม อำเภอมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี

ที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑	การวิเคราะห์อัตรากำลัง - งานจัดทำทะเบียนประวัติผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	เพื่อเป็นฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร และสะดวกต่อการค้นหา	ร้อยละความสำเร็จในการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ	ดำเนินการบันทึกข้อมูลตำแหน่ง อัตรารายเดือน และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ทั้งในบัตรประวัติฯ และในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	การบันทึกข้อมูล ทะเบียนประวัติของบุคลากรครบถ้วนตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ควรมีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
๒	การสรรหาและคัดเลือก - การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และโอน (ย้าย) บุคลากรที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง	เพื่อให้มีบุคคลกรปฏิบัติหน้าที่ทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอน (ย้าย)	สรรหาและเลือกสรรบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน และตรงตามสายงานที่กำหนด	มีการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรซึ่งการดำเนินการเป็นรูปแบบคณะกรรมการและคณะทำงานทุกขั้นตอน - ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานเปิดเผย	ได้ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้เพียงพอตามปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
๓	การบริหารผลการปฏิบัติงาน - การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเพื่อเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใส อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม	จำนวนพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน	- มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ - พนักงานมีขวัญและกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	มีการดำเนินการเลื่อนขึ้นตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานควรศึกษาหลักเกณฑ์การประเมินให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น เพื่อเสนอข้อตกลงการปฏิบัติราชการกับผู้บังคับบัญชาได้ตรงกับงานที่ปฏิบัติได้จริง

แบบรายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
เทศบาลเมืองแฉะแม อำเภอมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี

ที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔	การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยี - การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้เป็นระบบอย่างทั่วถึง ต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานมีความสะดวกรวดเร็ว	ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับการอบรมตามสายงานมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงาน	- จัดส่งบุคลากรตามสายงานฝึกอบรม - ทุกส่วนราชการมีการนำระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นฐานข้อมูลและสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นภารกิจต่างๆ	พนักงานที่ได้รับการอบรมตามสายงาน มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ข้าราชการตำแหน่งที่ว่างไม่สามารถส่งผู้เข้ารับการอบรมแทนได้ ทำให้เทศบาลไม่มีบุคลากรและพัฒนาตามสายงานนั้นๆ
๕	ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน - จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ - เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่	พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานน่าอยู่สะอาด และสะดวกสบาย	- ดำเนินการประกาศยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕ - ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส. ในองค์กร	พนักงานมีความสุข มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานน่าอยู่สะอาด และสะดวกสบาย
๖	การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร - จัดให้พนักงาน และพนักงานจ้างมีส่วนร่วมในการทำงาน	ส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองแฉะแมเกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมและปลูกฝังค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร	พนักงานมีความรักความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	- ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม สร้างความสามัคคี สร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ	พนักงานมีความรักความสามัคคี

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล
กรอกอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๕)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑. สำนักปลัดเทศบาล(๐๑)								มีผู้ครองตำแหน่ง
- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป/อำนาจการท้องถิ่น/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายอำนวยการ								
- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป/อำนาจการท้องถิ่น/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- นักพัฒนาการท่องเที่ยว (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ								
- หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป/อำนาจการท้องถิ่น/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๒. กองคลัง(๐๔)								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง/อำนาจการท้องถิ่น/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง/อำนาจการท้องถิ่น/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ฝ่ายพัฒนารายได้								
- หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง/อำนาจการท้องถิ่น/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ยกมา	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	-	-	-	
๓.กองช่าง(๐๕)								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง/ผู้อำนวยการท้องถิ่น/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ฝ่ายการโยธา								
- หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง/ผู้อำนวยการท้องถิ่น/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม-
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)								
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา/ผู้อำนวยการท้องถิ่น/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ฝ่ายบริหารงานการศึกษา								
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา/ผู้อำนวยการท้องถิ่น/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- นักสันทนการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองจาง								
- ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าบ่อ								
- ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	-ว่างเดิม-
๕.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๗)								
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข /ผู้อำนวยการท้องถิ่น/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม-
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข /ผู้อำนวยการท้องถิ่น/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- นักวิชาสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- นักจัดการงานเทศกิจ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- เจ้าพนักงานเทศกิจ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๖.หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)								มีผู้ครองตำแหน่ง
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง

- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
------------------------	---	---	---	---	---	---	---	----------

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ยกมา	๘๕	๘๗	๘๗	๘๗	+๒	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(พนักงานจ้างตามภารกิจ)								
- พนักงานขับรถยนต์	๗	๗	๗	๗	-	-	-	-ว่างเต็ม-
พนักงานจ้างทั่วไป								
-คนงานประจำรถขยะ	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเต็ม-

แบบรายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
เทศบาลเมืองแจระแม อำเภอมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ด้วยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลฯ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นฯ พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้มีข้อจำกัดในเรื่องค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างขององค์กรปกครองท้องถิ่น ส่งผลให้ขาดแคลนบุคลากรในบางตำแหน่ง
๒. ตำแหน่งสายบริหารที่ว่างซึ่งร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสรรหา ไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือกและไม่สามารถดำเนินการรับโอนได้

ข้อเสนอแนะ

๑. ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นแทนตำแหน่งที่ว่าง
๒. ควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๓. ควรสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๔. ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร