

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

สำนักปลัดเทศบาล

เทศบาลตำบลสนม

อำเภอสนม จังหวัดสุรินทร์

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

เทศบาลตำบลสนม อำเภอสนม จังหวัดสุรินทร์

๑. ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. โครงสร้างและอัตรากำลัง	- การจัดทำแผนอัตรากำลัง - การวางแผนกำลังคน	- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๖เพื่อรองรับภารกิจและพิจารณาปรับปรุงภารกิจให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน -มีการดำเนินการวางแผนกำลังคน และได้เผยแพร่ทางเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลสนมแล้ว	พบว่ามีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๖เพื่อรองรับภารกิจและปรับปรุงภารกิจให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบันและได้เผยแพร่ทางเว็บไซต์เทศบาลตำบลสนม
๒. ด้านการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง	การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่นและตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ	- ดำเนินการสรรหาตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) - ดำเนินการสรรหาตำแหน่ง นิติกร นักวิชาการสาธารณสุข นักวิชาการตรวจสอบภายใน เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานธุรการ - จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	พบว่ามีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งครบทุกตำแหน่งแล้วยกเว้นตำแหน่ง นักบริหาร และตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ที่ร้องขอให้ กสถ. ดำเนินการสอบแข่งขัน รอกรมเรียกบรรจุ นอกจากนี้ยังได้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคคลไว้ในเว็บไซต์ของเทศบาล
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ส่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเข้าอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในหลักสูตรต่างๆ	รายชื่อผู้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในหลักสูตรต่างๆ ดังนี้ ๑.หลักสูตรบทบาทประธานสภาท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นภายใต้แนวทางการประชุมสภาท้องถิ่น และการเงินการคลังกรณีอำนาจการโอนงบประมาณการ	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ส่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเข้าอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในหลักสูตรต่างๆ	เห็นชอบใช้เงินสะสม การช่วยเหลือประชาชนและการจัดบริการสาธารณะให้กับประชาชนอย่างไรให้ถูกต้อง รุ่นที่ ๖ ระหว่างวันที่ ๑๑-๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ณ.โรงแรมภูรัญญา รีสอร์ท เขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา จำนวน ๑ ราย นายกวีกร สานุสันต์ ๒. เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ปฏิบัติงานด้านบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รุ่นที่ ๔ ระหว่างวันที่ ๑๗-๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ณ.โรงแรมอเล็กซานเดอร์ กรุงเทพมหานคร ราย นางนิษา นันทะพันธ์ ๓. เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ปฏิบัติงานด้านบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รุ่นที่ ๔ ระหว่างวันที่ ๑๗-๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ณ.โรงแรมอเล็กซานเดอร์ กรุงเทพมหานคร ราย นางสาวรัตติกาล ที่สำราญ ๔. โครงการสัมมนาเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเป็นหน่วยรับงบประมาณตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๑ รุ่นที่ ๗ ระหว่างวันที่ ๒๕-๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ราย นายกวรกร สานุสันต์	พบว่ามีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๖เพื่อรองรับภารกิจและปรับปรุงภารกิจให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบันและได้เผยแพร่ทางเว็บไซต์เทศบาลตำบลสนม

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ส่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเข้าอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในหลักสูตรต่างๆ	๕. หลักสูตรักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น รุ่นที่ ๙๒ ระหว่างวันที่ ๓๑ กรกฎาคม -๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นซอยคลองหลวง ๘ ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี รายนางโสภา ปราบจะบก ๖. หลักสูตรโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ประจำปีงบประมาณ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๙-๑๐ เมษายน ๒๕๖๕ ณ.โรงแรมรอยัลริเวอร์ กรุงเทพมหานคร ราย นางสุธาสินี พลเศพย์ ๗. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการใช้งานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-Lass) ระหว่างวันที่ ๙-๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ. โรงแรมทองธารินทร์ จังหวัดสุรินทร์ รายนางสาว สุภาพร บูรณ์เจริญ	พบว่ามีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๖เพื่อรองรับภารกิจและปรับปรุงภารกิจให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบันและได้เผยแพร่ทางเว็บไซต์เทศบาลตำบลสนม

<table>
<tr><th>ประเด็นนโยบาย/
แผนการดำเนินงาน</th><th>โครงการ/กิจกรรม</th><th>ผลการดำเนินงาน</th><th>ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ</th></tr>
<tr><td>๔. เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</td><td>- ส่งบุคลากรเข้ารับการสอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</td><td>- มีพนักงานเทศบาลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ได้เสนอขออนุญาตผู้บริหารท้องถิ่นเข้ารับการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นจากหัวหน้าส่วนราชการจากหัวหน้าสำนักเป็นรองปลัด จากหัวหน้าฝ่ายเป็นหัวหน้าสำนัก ประกอบด้วย
๑.พ.จ.อ.ปราโมทย์ ดาทอง รองปลัดเทศบาล
๒.นายอัธรินทร์ แจ้งสว่าง หัวหน้าสำนักปลัด
๓.นายวนัส พรหมบุตร หัวหน้าสำนักปลัด
๔.นางประภัสสร ผิวหอม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ</td><td>พบว่ามีการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เป็นไปตามหลักเกณฑ์การเลื่อนฯตามประกาศ ก.ท.จ. จังหวัดสุรินทร์และหนังสือสั่งการอย่างเคร่งครัดแล้ว</td></tr>
<tr><td>๕. การบริหารผลการปฏิบัติงาน</td><td>การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างโดยมุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Perfomane Management)</td><td>มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคนจำนวน ๒ครั้ง ดังนี้
ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ผลดังนี้
<table>
<tr><th>ระดับการประเมิน</th><th>พนักงานเทศบาล(คน)</th><th>พนักงานจ้างทุก(คน)</th></tr>
<tr><td>ระดับดีเด่น</td><td>๒</td><td>๓</td></tr>
<tr><td>ระดับดีมาก</td><td>๑๒</td><td>๑๑</td></tr>
<tr><td>ระดับดี</td><td>๐</td><td>๕</td></tr>
</table>
ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ผลดังนี้
<table>
<tr><th>ระดับการประเมิน</th><th>พนักงานเทศบาล(คน)</th><th>พนักงานจ้างทุก(คน)</th></tr>
<tr><td>ระดับดีเด่น</td><td>๒</td><td>๓</td></tr>
<tr><td>ระดับดีมาก</td><td>๑๒</td><td>๑๑</td></tr>
<tr><td>ระดับดี</td><td>๐</td><td>๕</td></tr>
</table></td><td>พบว่ามีผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลฯตามประกาศ ก.ท.จ.สุรินทร์และหนังสือสั่งการอย่างเคร่งครัดแล้วดังนี้
ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๕
- พนักงานเทศบาล จำนวน ๒ รายส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ ๘๕.๗๑ ขึ้นไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๖ คน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมากร้อยละ ๕๗.๘๙ ขึ้นไป
ครั้งที่ ๒ /๒๕๖๕
- พนักงานเทศบาล จำนวน ๒ รายส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ ๘๕.๗๑ ขึ้นไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๖ คน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมากร้อยละ ๕๗.๘๙ ขึ้นไป</td></tr>
</table>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	จัดให้มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	ให้พนักงานเทศบาลและผู้บริหารท้องถิ่นได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	พบว่าได้มีการเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบฯและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดและไม่พบข้อร้องเรียนการทุจริต หรือการตรวจสอบพบการทุจริตจากหน่วยงานตรวจสอบ
	จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	มให้พนักงานเทศบาลมีสิทธิเบิกสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	พบว่าได้มีการเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบฯและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดแล้วและไม่พบข้อร้องเรียนการทุจริต หรือการตรวจสอบพบการทุจริตจากหน่วยงานตรวจสอบ
	จัดให้มีสวัสดิการบ้านพักข้าราชการ	เทศบาลตำบลสนมมีการจัดสรรบ้านพักให้กับข้าราชการ	ไม่ได้มีการเบิกจ่ายค่าเช่าบ้านเนื่องจากทางเทศบาลมีบ้านพักข้าราชการและไม่พบข้อร้องเรียนการทุจริตหรือการตรวจสอบพบการทุจริตจากหน่วยงานตรวจสอบ
	จัดให้มีเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวแก่พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	ให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่มีสิทธิ ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว พ.ศ.๒๕๕๘	
	จัดให้มีเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนรายเดือนสำหรับพนักงานเทศบาลในตำแหน่งที่มีระเบียบฯกำหนดจ่าย	ให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนรายเดือน จำนวน ๕ ราย	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	จัดให้มีเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนรายเดือนสำหรับพนักงานเทศบาลในตำแหน่งที่มีระเบียบฯกำหนดจ่าย	๑. นางนิษา นันทะพันธ์ ผอ.กองคลัง เดือนละ ๓,๕๐๐ บาท ๒. พ.จ.อ.ปราโมทย์ ดาทอง ผอ.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ เดือนละ ๓,๕๐๐ บาท ๓. นายอัธรินทร์ แจ้งสว่าง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เดือนละ ๑,๕๐๐ บาท ๔. นางประภัสสร ผิวหอม หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ เดือนละ ๑,๕๐๐ บาท ๕. นายวนัส พรหมบุตร หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ เดือนละ ๑,๕๐๐ บาท	พบว่าได้มีการเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบฯและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดและไม่พบข้อร้องเรียนการทุจริต หรือการตรวจสอบพบการทุจริตจากหน่วยงานตรวจสอบ
	- จัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน - จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในสังกัดที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กรและเพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันจัดกิจกรรมและเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานตลอดจนเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของเทศบาล - จัดให้มีการประชุมประจำเดือนพนักงานเทศบาลเพื่อให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการทำงาน	- มีการจัดหาวัสดุสำนักงาน ครุภัณฑ์ที่จำเป็นเช่นคอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร ชั้นวางเอกสารฯลฯเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล - มีการจัดกิจกรรม ๕ ส.และ big cleaning day ในหน่วยงานอยู่เป็นระยะๆ - มีการจัดทำกิจกรรมอาสาเพื่อพัฒนาพื้นที่ในเขตเทศบาลอยู่เป็นระยะๆ - มีการประชุมระดับผู้บริหารเป็นประจำทุกเดือน - มีการประชุมบุคลากรทุกคนเป็นระยะๆที่จำเป็น	พบว่าผลจากการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันในองค์กรทำให้ภาพรวมการประเมินในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมาของบุคลากรมีความสุขมากกับการทำงานในหน่วยงาน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
		- กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร เช่นการทำอาหารมารับประธานร่วมกัน การจัดงานปีใหม่ เป็นต้น	
๗. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย	- หลักสูตร “โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม - หลักสูตร “วินัยเบื้องต้นสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	- บุคลากรสามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมทางศาสนามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข - บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยที่ถูกต้อง และส่งผลทำให้ลดปัญหาการร้องเรียนและความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ราชการ	พบว่ามีบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ไม่มีการกระทำผิดหรือถูกร้องเรียนเรื่องคุณธรรมจริยธรรมทั้งในเรื่องส่วนตัวหรือการปฏิบัติหน้าที่ราชการและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด

๒.สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

ตาราง ๑:ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

ลำดับที่	รายการ	จำนวนตำแหน่งทั้งหมด	จำนวนที่มีคนครอง	จำนวนตำแหน่งที่ไม่มีใครครอง
๑	**อัตรากำลังคน**			
	๑) ข้าราชการท้องถิ่น	๒๙	๑๑	๑๘
	๒) พนักงานครูเทศบาล	๔	๒	๒
	๓) พนักงานจ้าง	๒๑	๑๖	๕
รวม		**๕๔**	**๒๙**	**๒๕**
๒	**ประเภทตำแหน่ง**			
	๑) บริหารท้องถิ่น	๑	๐	๐
	๒) อำนวยการท้องถิ่น	๑๒	๓	๙
	๓) วิชาการ	๙	๕	๔
	๔) ทั่วไป	๗	๔	๓
	๕) สายการสอน	๔	๒	๒
รวม		๓๓	**๑๔**	**๑๘**

ตาราง ๒:ข้อมูลการแต่งตั้งและโยก (ย้าย)

ลำดับที่	รายการ	ประเภทพนักงาน		
		ข้าราชการ	พนักงานครูเทศบาล	พนักงานจ้าง
	๑) บรรจุแต่งตั้ง	๐	๐	๐
	๒) ให้โอน (ย้าย)	๔	๑	๐
	๓) รับโอน (ย้าย)	๒	๐	๐
รวม		๖	๑	๐

ตาราง ๒: ข้อมูลการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	รายการ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนผู้ที่ได้รับการฝึกอบรม	คิดเป็นร้อยละ
๑	ข้าราชการท้องถิ่น	๑๑	๗	๖๓.๖๔
๒	พนักงานจ้าง	๑๖	๘	๕๐.๐๐
รวม		๒๗	๑๕	๕๖.๘๒

๓. ปัญหาและอุปสรรค

นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร มีการแพร่ระบาทของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา(COVID-๑๙) อย่างต่อเนื่องทำให้ไม่สามารถจัดส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรมได้ครบทุกตำแหน่ง

๔. ข้อเสนอแนะ

นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร เห็นควรส่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องให้ครบทุกตำแหน่ง เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ลงชื่อ.....นิรันดร์...บุญเหลือง.....ผู้รายงาน
(จ่าเอกนิรันดร์ บุญเหลือง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ