

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖
เทศบาลตำบลสามขา

ประเด็น นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ
			ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ที่ใช้ดำเนินการ (บาท)	
ด้านการ วางแผน กำลังคน	๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน	-จัดทำแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกาศใช้ ไปเมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ ๑ ต.ค.๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย.๖๖
	๒. จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ท้นต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย	- ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้างประเภท ตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักปลัดเทศบาลตำบลสามขา เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ ๑ ต.ค.๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย.๖๖
	๓. รับสมัครคัดเลือก สรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน เพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	- ประกาศสรรหาพนักงานเทศบาล ประเภท ข้าราชการท้องถิ่น ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสุขาภิบาล สังกัด สำนักปลัดเทศบาลตำบลสามขา เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ ๑ ต.ค.๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย.๖๖

ประเด็น นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ
			ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ที่ใช้ดำเนินการ (บาท)	
	๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรพนักงานจ้างภารกิจ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลสามขา ที่ ๗๐๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการดำเนินการสอบพนักงานทั่วไป	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ ๑ ต.ค.๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย.๖๖
	๕. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	- ดำเนินการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรของ เทศบาลตำบลสามขา เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ ๑ ต.ค.๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย.๖๖
ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๖ และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ ๑ ต.ค.๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย.๖๖

ประเด็น นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ
			ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ที่ใช้ดำเนินการ (บาท)	
	๒. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	- ดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างของเทศบาลตำบลสามขาเรียนรู้ด้วย ตนเองเกี่ยวกับการแยกแยะผลประโยชน์ ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม โดยการจัด มุมเอกสารเพื่อการเรียนรู้	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ ๑ ต.ค.๖๕ ถึง วันที่ ๓๐ ก.ย.๖๖
ด้านการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑. ดำเนินการประเมินข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่ง บุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ ๑ ต.ค.๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย.๖๖
	๒. จัดให้มีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดย ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ ๑ ต.ค.๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย.๖๖
ด้านการ ส่งเสริม จริยธรรมและ รักษาวินัยของ บุคลากรใน หน่วยงาน	๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบ ถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่น และข้อบังคับของเทศบาล ตำบลสามขาว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึง ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของเทศบาลตำบลสามขาว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ ๑ ต.ค.๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย.๖๖

ประเด็น นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ
			ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ที่ใช้ดำเนินการ (บาท)	
	๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงาน ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็น ธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการ ควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่และ พนักงานจ้าง ตามคำสั่งของเทศบาลตำบล สามขา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ ๑ ต.ค.๖๕ ถึง วันที่ ๓๐ ก.ย.๖๖

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปีพ.ศ. 2564–2566 ของ เทศบาลตำบลสามขา อ.โพธาราม จ.ร้อยเอ็ด

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า กำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างอยู่ระหว่างดำเนินการ สรรหาของ ก.ท.
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (01)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น(หัวหน้าสำนักปลัด)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ระดับปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ระดับปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ระดับปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ระดับปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร ระดับ ระดับปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ระดับปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักสันทนการ ระดับปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ ระดับปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปง./ชง.	2	2	2	2	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ ระดับปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดชัยมงคล								
หัวหน้าศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์	1	1	1	1	-	-	-	สรรหาได้ก็ต่อเมื่อ ได้รับการจัดสรร จากกรมส่งเสริมฯ
ครู	2	2	2	2	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหมากยาง-เกาะแก้ว								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	สรรหาได้ก็ต่อเมื่อ ได้รับการจัดสรร จากกรมส่งเสริมฯ
ครู	2	2	2	2	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปีพ.ศ. 2564–2566 ของเทศบาลตำบลสามขา อ.โพธาราย จ.ร้อยเอ็ด

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า กำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ผช.นักทรัพยากรบุคคล	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
การโรง	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง(04)								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ระดับปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ลูกจ้างประจำ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างขุบเล็ก
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง(05)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา ระดับปจ./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.นายช่างเขียนแบบ	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.นายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานประปา	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.นายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	53	53	53	53	-	-	-	

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ที่	วัตถุประสงค์	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล				หมายเหตุ
		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑	เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ให้กับพนักงานขององค์กร ทั้งองค์ความรู้พื้นฐานไปจนถึงองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพบุคคลในด้านและตำแหน่ง ต่างๆ	๖	๗	๑๑	๘	
๒	เพื่อปรับระบบการทำงานขององค์กรให้มีทิศทางเดียวกัน	-	๙	๗	-	
๓	เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถทำงานและบริการในด้านต่างๆ ให้กับประชาชนหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่มาติดต่องานกับองค์กร	๑๗	๑๔	๒	๑	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- การติดตามประเมินผลการพัฒนา บุคลากรยังขาดความต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑ ส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้นในการ พัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเอง ในทุก ๆ ด้าน

๒. ควรมีการติดตามผลและประเมินผล การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง อย่างเป็น ระบบ จะส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรมี ประสิทธิภาพ และเกิดความเป็นรูปธรรม

