รายงานผลการดำเนินงาน
ตามนโยบายและกลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

งานการเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลหนองลาน

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ ทั้งการสรรหาบุคคล การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักการเสริมสร้างความเข็มแข็งของระบบคุณธรรมและจริยธรรม พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิบัติประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)และตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment:ITA)

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (๒๕๔๐,หน้า๑๕๔) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการให้บุคลากรในบุคลากรในหน่วยงานได้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติหรืองานที่จะปฏิบัติ หรือให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรนั้น ปกติจะมีวัตถุประสงค์ ๒ ประการ คือ เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติและเพิ่มพูนความรู้สำนึกคิดที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

สมาน รังสิโยกฤษฎ์(๒๕๔๔,หน้า๘๓) กล่าวหา การพัฒนาบุคลากร หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆเช่นความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติที่ดีและวิธีการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

เคนนีและรายด์(Kenney & Ried.๑๙๘๖,p.๓) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการต่างๆที่ดำเนินการเพื่อให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในองค์กรนั้นอยู่แล้วได้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่

โดยสรุปแล้ว การพัฒนาบุคลากร คือการ ดำเนินการเพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อให้เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ

เทศบาลตำบลหนองลาน ตำบลหนองลาน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ไปแล้วนั้น

ในการนี้ ครบกำหนดรายงานผลการดำเนินการให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ดังนี้

๑.การวางแผนอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหนองลาน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยได้ดำเนินการดังนี้

-มีการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองลานตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลนโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองลาน เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองลานบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายของการดำเนินการ โดยพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ อย่างไรหากงานในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนในบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคตภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

-มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดสรรระบบงาน เพื่อรองรับ

-มีการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน โดยการนำค่าใช้จ่ายบุคลากรมาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายงานของกลุ่มงานต่างๆ

-มีการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยตั้งสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้กำลังคนมากกว่า

-มีการวิเคราะห์ปริมาณงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลัง โดยตั้งสมมุติฐานว่าหากปริมารงานในปีที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับปริมาณงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันมาก อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/ปรับเกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพตามภารกิจขององค์กรอย่างสูงสุด

-มีการวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา โดยการสอบถามข้อมูลความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น การบริหารงาน งบประมาณ และบุคลากร มาพิจารณา

-มีการพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองอื่นๆ ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันมาเปรียบเทียบ

-เทศบาลตำบลหนองลาน มีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.ข้อมูลข้าราชการของเทศบาลตำบลหนองลาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

รายการ	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง
๑.บริหาร	๑	๑	๐
๒.อำนวยการ	๓	๓	๐
๓.วิชาการ	๘	๖	๒
๔.ทั่วไป	๕	๕	๐
บุคลากรทางการศึกษา			
๑.ผู้อำนวยการศพด.	๑	๐	๑
๒.ครูผู้ช่วย	๕	๕	๐
รวม	๒๓	๒๐	๓

๒.ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

รายการ	จำนวน	สัดส่วน(%)
๑.อัตรากำลังคน		
๑)ข้าราชการ	๒๒	๖๐.๐๐
๒)ลูกจ้างประจำ	๑	๐
๓)พนักงานจ้าง	๑๗	๕๑.๘๕
ผลรวมกำลังคน	๔๐	๑๐๐
๒.การเคลื่อนไหวข้าราชการ		
-บรรจุใหม่	๐	๐
-รับโอน	๒	๐
-บรรจุกลับ	๐	๐
๒)การสูญเสียราชการ		
-ลาออก	๐	๐
-ให้โอน/ย้าย	๑	๓.๗๐
-เกษียณอายุ	๐	๐
-อื่นๆ	๐	๐

๓.ข้อมูลพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองลาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

รายการ	กรอบที่มี	จำนวน(คน)	อัตราว่าง
๑.ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐
๒.พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๐	๙	๑
๓.พนักงานจ้างทั่วไป	๘	๘	๐
๔.พนักงานจ้างเหมา	๙	๙	๐
รวม	๒๗	๒๖	๑

๒.การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

เทศบาลตำบลหนองลาน ได้ดำเนินการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) จังหวัดกาญจนบุรี ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕,ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ และครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖

๓.การพัฒนาคุณภาพชีวิต

เทศบาลตำบลหนองลาน ได้จัดกิจกรรม ๕ ส และกิจกรรมการทำบุญ และกิจกรรม การป้องกันโรคโควิด ๑๙ และกิจกรรมอื่นๆ โดยให้บุคลากรทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว เพื่อเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีการร่วมกันรับประทานอาหารกลางวันเป็นประจำ เมื่อมีโอกาสทำกิจกรรมต่างๆ

๔.การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลหนองลาน ได้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลทุกรอบการประเมิน และทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การประเมินใหม่โดยมีการประชุม และแจ้งประประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนได้รับทราบ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

จำนวนข้าราชการ	อัตรากำลัง ๓ ปี	อัตราคนครอง	ระดับผลการประเมิน/ช่วงคะแนนประเมิน				
			ดีเด่น/๙๐-๑๐๐	ดีมาก/๘๐-๘๙	ดี/ ๗๐-๗๙	พอใช้/๖๐-๗๙	ต้องปรับปรุง/ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
บริหาร	๑	๑	๑	-	-	-	-
อำนวยการ	๓	๓	๓	-	-	-	-
วิชาการและทั่วไป	๑๓	๑๑	๑๐	๑	-	-	-
รวม	๑๗	๑๕	-	-	-	-	-

หลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ใช้แต่ละปี

เทศบาลตำบลหนองลาน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ซึ่งกำหนดองค์ประกอบการประเมินไว้ ๒ องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ ประเมินจาก

๑) ปริมาณของงาน ดูจากผลงานหรือชิ้นของงานที่ทำสำเร็จ

๒) คุณภาพของงงาน ดูจากความถูกต้อง

๓) ประโยชน์ของงาน ดูจากเวลาการปฏิบัติงาน และความคุ้มค่า

องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ โดยประเมินจากสมรรถะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

๕.การส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

เทศบาลตำบลหนองลาน ได้จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เช่น การยกย่องบุคลากรดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๖.การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลหนองลาน ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลหนองลาน โดยการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานราชการ หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร และหลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม ที่ผ่านมามีเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ดังนี้

ปัญหา/อุปสรรค

-ปัญหาในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองลาน

๑.ปัญหาในการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้กับพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ไม่เอื้อให้พนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภทวิชาการเติบโตเป็นตำแหน่งชำนาญการพิเศษและตำแหน่งประเภททั่วไปเติบโตเป็นระดับอาวุโส เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลัง กำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร กำหนดไว้ไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ จึงทำให้พนักงานเทศบาลในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิขาการที่ต้องการเติบโตในสายงานตามความถนัดในแต่ละตำแหน่ง ขาดความก้าวหน้าในอาชีพสมควรได้รับในอีกระดับหนึ่งซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ ความทุ่มเทเสียสละ และประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงานขององค์กร

๒.ปัญหาในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากงบประมาณที่มีอย่างจำกัด จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการให้บุคลากรอบรม/ฝึกอบรม ตามสายงานที่ปฏิบัติได้ครบทุกคน หรือในบางสายงานไม่มีหลักสูตรที่ตรงตามสายงานตรงตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน หรือช่วงระยะเวลาที่ไม่เอื้ออำนวยเนื่องการภาระหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองลาน ทำให้บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลหนองลาน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

๑. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง)

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน
๑.	การสรรหาพนักงานเทศบาลในตำแหน่งประเภทวิชาการและทั่วไป	รายงานการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง เพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้ผู้สอบแข่งขันได้มาบรรจุแต่งตั้ง ๑. ตำแหน่ง นักวิชาการคลัง ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๖ ก.พ.๒๕๖๖ และ ๑๙ มิ.ย.๒๕๖๖

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง(จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)

สายงานบริหาร จำนวน ๑ ตำแหน่ง (๑ อัตรา)

๑. ตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑ อัตรา มีคนครองตำแหน่ง

สายงานอำนวยการ จำนวน ๕ ตำแหน่ง (๕ อัตรา) มีคนครองตำแหน่ง

๑. ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา

๒. ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ อัตรา

๓. ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑ อัตรา

๔. ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ๑ อัตรา

๕. ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ๑ อัตรา

<u>สายงานประเภทวิชาการ และทั่วไป จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง (๑๘ อัตรา)</u> ตำแหน่งว่างไม่มีคนครองจำนวน ๒ ตำแหน่ง (๒ อัตรา)

๑. ตำแหน่งนักวิชาการคลัง ๑ อัตรา

๒. ตำแหน่งนักวิชการการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา

<u>สายงานประเภทวิชาการ และทั่วไป มีคนครองจำนวน ๑๖ ตำแหน่ง (๑๖ อัตรา)</u>

๑. นักทรัพยากรบุคคล ๑ อัตรา

๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ อัตรา

๓. นักพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา

๓. ครู จำนวน ๕ อัตรา

๔. นักวิชาการสุขาภิบาล ๑ อัตรา

๕. นักวิชาการศึกษา ๑ อัตรา

๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตรา

๗. เจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา

๘. นักวิชาการเงินและบัญชี ๑ อัตรา

๙. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา

๑๐. เจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา

๑๑. นายช่างโยธา ๑ อัตรา

ข้อมูลสถิติ(จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล)

๑. การสรรหาพนักงานเทศบาลในตำแหน่งประเภทวิชาการและทั่วไป

หมายเหตุ กิจกรรมดังกล่าวไม่มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรบ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน	ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง(จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)	ข้อมูลสถิติ(จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล)
๒.	การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างประจำปี ๒๕๖๖	- รับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๖ ธ.ค.๒๕๖๕ – ๑ ก.พ. ๒๕๖๖	ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างทั้งสิ้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง และเป็นตำแหน่งว่างตามกรอบอัตรากำลัง	กิจกรรมนี้ไม่มีการฝึกอบรม

๒. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน	ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง(จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)	ข้อมูลสถิติ(จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล)
๓.	การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ดำเนินการประเมินข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ - หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๑ มี.ค.๒๕๖๖ และ ๑ เม.ย. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวนทั้งสิ้น ๑๕ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา ได้แก่ ปลัด เทศบาล./หัวหน้าสำนักปลัด/หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม/ผู้อำนวยการกองคลัง/นักทรัพยากรบุคคล/นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/นักพัฒนาชุมชน/นักวิชาการสุขาภิบาล/เจ้าพนักงานจัดเก็บ/นักวิชาการการเงินและบัญชี /เจ้าพนักงานพัสดุ และครู ๕ อัตรา	กิจกรรมนี้ไม่มีการฝึกอบรม

๓. การพัฒนาบุคลากร

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน	ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง(จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)	ข้อมูลสถิติ(จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล)
๔.	การฝึกอบรมเฉพาะตำแหน่ง	หลักสูตรนักวิชาการสุขาภิบาล	๓๔,๕๐๐	๑๕พฤษภาคม – ๔ มิถุนายน ๒๕๖๖	หลักสูตรนักวิชาการสุขาภิบาล จำนวน ๑ อัตรา	ได้รับการฝึกอบรม จำนวน ๑ คน
๕.	แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- มีการจัดทำแผนเพื่อให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและมีโอกาสในการพัฒนาตัวเอง โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ฯ ประจำปี ๒๕๖๖ ดังนี้ ๑. นายศักดิ์ชัย ภักดีฉนวน ปลัดเทศบาล. ๒. นายวีรศักดิ์ ปานกลับ หัวหน้าสำนักปลัด ๓.นางสำรวย ทองโปัย หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม ๔. นายกิตติรักษ์ อยู่บุญมี ผู้อำนวยการกองคลัง ๕.นางสาวทัศนีย์ ถิ่นวัฒนากูล หัวหน้าฝ่ายคลัง ๖.นางสาวอรณิชา ไสยดี นักทรัพยากรบุคคล ๗.นางศิรินกุล ทับจันทร์ นักวิเคราะห์นโยบายฯ ๘.นางสาวเจนจิรา แซ่คู นักวิชาการสุขาภิบาล ๙.นางสาวขวัญหทัย สวัสดี นักพัฒนาชุมชน ๑๐.นางสาวอัญญาณีย์ จำปาไทย นักวิชาการศึกษา ๑๑.นางสาวชลากร อภิญญาณัฐกุล จพง.ธุรการ ๑๒.นายโกสินธุ์ มงคลสิน จพง.ป้องกัน ๑๓.นางสาวอนัญญา พงษ์รัตนกาญจน์ จพง.จัดเก็บ ๑๔.นายสุรศักดิ์ โพธิ์ทอง จพง.พัสดุ ๑๕ นายสมศักดิ์ น้ำเพ็ชร ผู้อำนวยการกองช่าง ๑๖.นายธีรสัณฑ์ จตุรพรเพิ่ม นายช่างโยธา ๑๗.นางยุพิน ไมหา ๑๘.น.ส ยุพา ประสบสุข ๑๙.นางปิ่น คำดี ๒๐น.สดีตอง สุขศรี ๒๑ นางเสาวณีย์ เมืองโพธิ์	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๒ – ๑๕ ก.ย.๒๕๖๖	สรุปอัตรากำลังข้าราชการจำนวน ๒๔ คน อัตราว่าง ๒ คน มีคนครอง ๒๒ คน	สรุปจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน..๐...คน

๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน	ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)	ข้อมูลสถิติ(จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล)
๙.	บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของเทศบาลตำบล	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของเทศบาลตำบลหนองลาน ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๒ – ๑๕ ก.ย. ๒๕๖๖	สรุปอัตรากำลังข้าราชการจำนวน ๒๔ คน อัตราว่าง ๒ คน มีคนครอง ๒๒ คน	สรุปจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน...๒๒...คน

๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน	ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)	ข้อมูลสถิติ(จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล)
๑๐.	การจัดให้มีสวัสดิการ	- เงินรางวัลประจำปี	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท) ๒๐,๐๐๐.- บาท งบประมาณที่เบิกจ่าย ๐๐.๐๐.- บาท งบประมาณคงเหลือ(บาท) ๒๐,๐๐๐.- บาท	๑-๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๕	สรุปอัตรากำลังข้าราชการจำนวน ๒๔ คน อัตราว่าง ๒ คน มีคนครอง ๒๒ คน	สรุปจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ..๐... คน

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ปัญหาในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากงบประมาณที่มีอย่างจำกัด จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการให้บุคลากรอบรม/ฝึกอบรม ตามสายงานที่ปฏิบัติได้ครบทุกคน หรือในบางสายงานไม่มีหลักสูตรที่ตรงตามสายงานตรงตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน หรือช่วงระยะเวลาที่ไม่เอื้ออำนวยเนื่องจากภาระหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองลาน ทำให้บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

-ไม่มี

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)

ประเภท	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (จำนวน)
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑ อัตรา
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑ อัตรา
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑ อัตรา
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑ อัตรา
หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	๑ อัตรา
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	๑ อัตรา
ประเภทวิชาการ	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑ อัตรา
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑ อัตรา
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑ อัตรา
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑ อัตรา
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑ อัตรา
ครู	๕ อัตรา
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑ อัตรา
นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑ อัตรา
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑ อัตรา
ประเภททั่วไป	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑ อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑ อัตรา

เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑ อัตรา
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑ อัตรา
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑ อัตรา
พนักงานจ้าง	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑ อัตรา
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑ อัตรา
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์	๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ อัตรา
ยาม	๑ อัตรา
แม่บ้าน	๑ อัตรา
คนงาน (สำนักปลัด)	๒ อัตรา
คนงานประจำรถดับเพลิง	๓ อัตรา
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑ อัตรา
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑ อัตรา

ข้อมูลสถิติ (จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล)

หลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (จำนวน)
๑. หลักสูตรนักวิชาการสุขาภิบาล รุ่นที่ ๑๖	๑ อัตรา
๒. การจัดทำแผนอัตรากำลัง๓ ปี	๑ อัตรา
๓. การบันทึกบัญชีของหน่วยงานภายใต้สังกัดอปท.ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ ประจำปี ๒๕๖๖	๒ อัตรา
๔. การตรวจสอบรายงานทางการเงินการตรวจสอบระบบข้อมูลรับ-จ่ายการบันทึกสินทรัพย์การคิดค่าเสื่อม ราคาสะสมฯ	๒ อัตรา
๕. แนวทางปฏิบัติในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	๑ อัตรา
๖. การเพิ่มประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่และผู้บริหารท้องถิ่นการจัดซื้อจัดจ้างขั้นพื้นฐาน	๑ อัตรา
๗. การปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMIS Thai)	๑ อัตรา