



สรุปรายงานผลการดำเนินงานของงานการเจ้าหน้าที่
ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ
สำนักปลัดเทศบาล

คำนำ

งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่รับผิดชอบพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ สรุปรายงานเกี่ยวกับงาน บริหารงาน บุคคลของส่วนราชการ เช่น การจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล การขอกำหนด ตำแหน่งและอัตรา เงินเดือน การจัดระบบงาน การสรรหา การจัดสอบ และการบรรจุแต่งตั้งการโอน การย้ายการเลื่อนชั้น เงินเดือน การเลื่อนระดับ การพัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพของพนักงานส่วนท้องถิ่น การดำเนินการขอรับ บำเหน็จบำนาญและเงินทดแทน การจัดทำทะเบียนประวัติ แก้ไขเปลี่ยนแปลงทะเบียน ประวัติการรับราชการ การประเมินผลงานบุคคลและการขออนุมัติวินิจฉัยและแก้ปัญหาขัดข้องในเรื่อง เกี่ยวกับงานบุคคลให้เป็นไป ตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มติ ก.ท. หรือมติคณะรัฐมนตรีและระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง ให้คำปรึกษาและนำ ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆเกี่ยวกับงานในหน้าที่และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานและ ปฏิบัติงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ในการนี้งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนัก ปลัดเทศบาล ได้จัดทำสรุปผลการดำเนินงานและ-การติดตามงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นการเผยแพร่ ผลการดำเนินงานซึ่งมีเนื้อหาประกอบด้วย โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ วิสัยทัศน์ บทบาทหน้าที่ ในการ ดำเนินงาน เพื่อรองรับการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคล อัตรากำลัง ระบบฐานข้อมูล สวัสดิการต่างๆ การ ดำเนินการทางวินัย จรรยาข้าราชการ และเพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงที่เป็นประโยชน์ ในการบริหารงาน อีกทั้งยังเป็น ข้อมูลประกอบการติดตามงานของผู้บังคับบัญชาต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ
สำนักปลัดเทศบาล

สารบัญ

คำนำ	หน้า
ส่วนที่ ๑	
ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๖	๑
ส่วนที่ ๒	
สรุปภาพรวมการดำเนินงานของงานการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๐
ส่วนที่ ๓	
ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม และสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	๑๑
ส่วนที่ ๔	
การวิเคราะห์ผลดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๓

ส่วนที่ ๑

ตามที่พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม ตามมาตรา ๕๐ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ได้กำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลในการให้บริการสาธารณสุขในด้านต่างๆ ซึ่งการให้บริการสาธารณสุขต่างๆเหล่านี้ก็เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ซึ่งการให้บริการสาธารณสุขต่างๆจะต้องมีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถคอยขับเคลื่อนจึงจะทำให้การดำเนินกิจกรรมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์และสามารถตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น เทศบาลตำบลสนามชัยเขตจึงได้ประกาศกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล และในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ งานเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการนำเอานโยบายดังกล่าวมาดำเนินการ โดยแบ่งลักษณะงานที่ดำเนินการ ดังนี้

๑. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร
๓. การพัฒนาบุคลากร
๔. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
๕. การให้ทุนให้โทษและสร้างขวัญกำลังใจ

งานเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสนามชัยเขต ประจำปี ๒๕๖๖ ดังนี้

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลสนมชัยเขต อำเภอสนมชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค	งบประมาณตาม เทศบัญญัติ	ระยะเวลา
๑. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ๑.๑ การต่อสัญญาพนักงานจ้าง ทั่วไป	- ความสำเร็จของการต่อ สัญญาพนักงานจ้าง	- ดำเนินการต่อสัญญาพนักงาน จ้างทั่วไปตามผลการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน ๒๙ ราย	- มีผู้สนใจเป็น พนักงานจ้างของรัฐ น้อยลง	- -	เดือนตุลาคม ๒๕๖๕
๑.๒ การสรรหาพนักงานจ้าง	- ความสำเร็จของการสรร หาพนักงานจ้าง	- ดำเนินการสรรหาพนักงาน จ้างทดแทนในตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาการ กีฬา		-เสนอ ผลตอบแทนให้ มากขึ้น	เดือน พฤษภาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๖

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค	งบประมาณตาม เทศบัญญัติ	ระยะเวลา
๑.๓ การแต่งตั้งให้พนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษาเทศบาลมี หรือเลื่อนวิทยฐานะ	- ความสำเร็จของการ แต่งตั้งให้พนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา เทศบาลมีหรือเลื่อนวิทย ฐานะ	-ดำเนินการระดมการประเมิน และแต่งตั้งพนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษาเทศบาล มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ครูชำนาญการ ๒ ราย ครูชำนาญการพิเศษ ๑ ราย	การแจ้งผลการ ประเมินของพนักงาน ครูเพื่อใหม่หรือเลื่อน วิทยฐานะล่าช้า	-	เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๖
๑.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	- ความสำเร็จของการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปีพ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	-ดำเนินการระดมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปีพ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ครบทุกตำแหน่ง ทุก ประเภทตามโครงสร้างที่ส่วน ราชการต้องการอัตรา	-	-	เดือนสิงหาคม ๒๕๖๖-เดือน กันยายน ๒๕๖๖

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค	งบประมาณตาม เทศบัญญัติ	ระยะเวลา
<p>๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากร</p> <p>๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒</p>	<p>- - ความสำเร็จของการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒</p>	<p>- ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล ลูกจ้าง และพนักงาน จ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ พนักงานเทศบาล ๑๖ ราย ลูกจ้างประจำ ๔ ราย พนักงานจ้างทั้งหมด</p>	-	-	เดือนตุลาคม ๒๕๖๕
<p>๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษา ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒</p>	<p>- ความสำเร็จของการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา เทศบาล ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒</p>	<p>- ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ พนักงานครูเทศบาล ๑๓ ราย</p>	ไม่มีกองการศึกษา	พิจารณาจัดตั้ง กองการศึกษา เพื่อรองรับ ภารกิจ	เดือนตุลาคม ๒๕๖๕- พฤศจิกายน ๒๕๖๕

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค	งบประมาณตาม เทศบัญญัติ	ระยะเวลา
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากร ๒.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑	- ความสำเร็จของการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑	- ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล ลูกจ้าง และพนักงาน จ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ พนักงานเทศบาล ๑๖ ราย ลูกจ้างประจำ ๔ ราย พนักงานจ้างทั้งหมด	-	-	เดือนเมษายน ๒๕๖๖
๒.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานครู และบุคลากร ทางการศึกษาเทศบาล ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑	- ความสำเร็จของการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา เทศบาล ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑	- ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ พนักงานครูเทศบาล ๑๓ ราย	ไม่มีกองการศึกษา	พิจารณาจัดตั้ง กองการศึกษา เพื่อรองรับ ภารกิจ	เดือนเมษายน ๒๕๖๖ - พฤษภาคม ๒๕๖๖

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค	งบประมาณตาม เทศบัญญัติ	ระยะเวลา
<p>๓.การพัฒนาบุคลากร</p> <p>๓.๑ จัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาบุคลากร และเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>๓.๒ จัดโครงการศึกษาดูงานของผู้บริหาร สมาชิกสภา และเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p> <p>จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>- ร้อยละความสำเร็จของการจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม</p> <p>ร้อยละความสำเร็จของโครงการศึกษาดูงาน</p>	<p>- ใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นแนวทางในการจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมจากหน่วยงานภายนอก คิดเป็นร้อยละ ๕๐</p> <p>ดำเนินการจัดโครงการศึกษาดูงานของผู้บริหาร สมาชิกสภา และเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p>	<p>- โรคระบาดโควิด-๑๙</p> <p>- หลักสูตรที่ดำเนินการจัดยังไม่ครอบคลุมในทุกตำแหน่ง ปัญหาด้านงบประมาณ และโรคระบาดโควิด-๑๙</p>	<p>-</p> <p>- จัดทำแบบสำรวจความต้องการศึกษาอบรมให้ครบทุกตำแหน่ง</p>	<p>ทั้งปีงบประมาณ</p> <p>-</p>

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค	งบประมาณตาม เทศบัญญัติ	ระยะเวลา
<p>๔. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร</p> <p>๔.๑ การดำเนินการสรรหาตำแหน่ง ว่างสายงานผู้บริหาร</p>	<p>- ความสำเร็จของ ดำเนินการสรรหาตำแหน่ง ว่างสายงานผู้บริหารตาม แผนอัตรากำลัง</p>	<p>- ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นแนวทางใน การกำหนดตำแหน่ง และ ดำเนินการสรรหา ๒ วิธี ดังนี้ ๑. สรรหาโดยวิธีการรับโอน ๒. สรรหาโดยขอให้กรมฯ เป็น ผู้ดำเนินการสรรหาให้โดยการ คัดเลือกและสอบคัดเลือก</p>	<p>- การสรรหาโดยวิธีการ รับโอนมีระยะเวลา น้อยเพียง ๖๐ วันทำ ให้ไม่สามารถ ดำเนินการสรรหาได้ - การสรรหาโดยให้กรม ฯดำเนินการสรรหา มีปัญหาเรื่องล่าช้าและมี ผู้สอบผ่านบัญชีน้อย ทำให้ไม่เพียงพอกับ ตำแหน่งว่างใน หน่วยงาน</p>	<p>- ปรับแก้ไข ระเบียบเพื่อไม่ให้ เกิดความล่าช้า และทำให้ สามารถแก้ปัญหา</p>	<p>ทั้งปีงบประมาณ</p>
<p>๔.๒. การดำเนินการสรรหาตำแหน่ง สายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง</p>	<p>- ความสำเร็จของการ ดำเนินการสรรหาตำแหน่ง สายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง</p>	<p>- ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นแนวทางใน การกำหนดตำแหน่ง และ ดำเนินการสรรหา ๒ วิธี ดังนี้ ๑. สรรหาโดยวิธีการรับโอน ๒. สรรหาโดยขอให้กรมฯ เป็น ผู้ดำเนินการสรรหาให้โดยการ สอบบรรจุ</p>	<p>- การสรรหาโดยให้กรม ฯดำเนินการสรรหา มีปัญหาเรื่องล่าช้าและมี ผู้สอบผ่านบัญชีน้อย ทำให้ไม่เพียงพอกับ ตำแหน่งว่างใน หน่วยงาน</p>	<p>-</p>	<p>ทั้งปีงบประมาณ</p>

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค	งบประมาณตาม เทศบัญญัติ	ระยะเวลา
<p>๕.การให้ทุนให้โทษและสร้างขวัญกำลังใจ</p> <p>๕.๑ การดำเนินการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล เลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่๒</p> <p>๕.๑ การดำเนินการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล เลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่๑</p>	<p>- ความสำเร็จของการดำเนินการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเงินเดือนเทศบาล เลื่อนพนักงานครูเทศบาล เลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง</p> <p>- ความสำเร็จของการดำเนินการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเงินเดือนเทศบาล เลื่อนพนักงานครูเทศบาล เลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ</p>	<p>-ดำเนินการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล เลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่๒</p> <p>พนักงานเทศบาล ๑๖ ราย ลูกจ้างประจำ ๔ ราย พนักงานครูเทศบาล ๑๓ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ ราย</p> <p>-ดำเนินการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล เลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่๑</p> <p>พนักงานเทศบาล ๑๖ ราย ลูกจ้างประจำ ๔ ราย พนักงานครูเทศบาล ๑๓ ราย</p>	-	-	<p>เดือนตุลาคม ๒๕๖๕-เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕</p> <p>เดือนเมษายน ๒๕๖๖-เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๖</p>

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค	งบประมาณตาม เทศบัญญัติ	ระยะเวลา
๕. การให้คุณให้โทษและสร้างขวัญกำลังใจ ๕.๓ การดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี ๒๕๖๕	- ความสำเร็จของการดำเนินการเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์	- การดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่นักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ๑๗ ราย	-พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ถูกจ้างประจำขาดความเข้าใจเกี่ยวกับ การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	-จัดเอกสาร แนะนำหรือจัดอบรมให้ความรู้	เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕
๕.๔ การดำเนินการขอรับบำเหน็จ บำนาญและบำเหน็จดำรงชีพสำหรับผู้เกษียณอายุราชการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔	- ความสำเร็จของการดำเนินการขอรับบำเหน็จ บำนาญและผู้เกษียณอายุราชการ	- การดำเนินการขอรับบำเหน็จ บำนาญและบำเหน็จดำรงชีพสำหรับผู้เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ พนักงานครูเทศบาล ๑ ราย	-ผู้เกษียณอายุราชการขาดความเข้าใจในการขอรับทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินการ	-จัดเอกสาร แนะนำหรือจัดอบรมให้ความรู้	เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕
๕.๕ ปรับปรุงแก้ไขข้อมูลส่วนบุคคลในระบบ LHR และข้อมูลสิทธิรักษาพยาบาล ประกันสังคม	- ความสำเร็จของการปรับปรุงแก้ไขข้อมูลส่วนบุคคลในระบบ LHR และข้อมูลสิทธิรักษาพยาบาล ประกันสังคม	- การดำเนินการปรับปรุงแก้ไขข้อมูลส่วนบุคคลในระบบ LHR และข้อมูลสิทธิรักษาพยาบาล ประกันสังคม ๔๐ ราย	-ภาระงานด้านอื่นมีจำนวนมากทำให้ล่าช้าในการดำเนินการ	-จัดทำหน้าที่ช่วยดำเนินการ	เดือนตุลาคม ๒๕๖๕-เดือนกันยายน ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๒

สรุปภาพรวมการดำเนินงานของ งานการเจ้าหน้าที่

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สรุปภาพรวมการดำเนินงานของงานการเจ้าหน้าที่ ประจำปี ๒๕๖๖

๑. การบรรจุแต่งตั้ง	จำนวน - ราย
๒. การเลื่อนวิทยฐานะครู	จำนวน ๓ ราย
๓. การโอน/รับโอน	จำนวน ๔ ราย
๔. คำสั่งการบริหารงานบุคคล	จำนวน ๒๐ ครั้ง
๕. จัดทำ ก.พ. ๗ (บรรจุใหม่)	จำนวน - ราย
๖. ปรับปรุง ก.พ.๗	จำนวน ๓๐ ราย
๗. ปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคล (ระบบ LHR)	จำนวน ๗๐ ราย
๘. ปรับปรุงสิทธิรักษาพยาบาล	จำนวน ๔ ราย
๙. การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล	จำนวน ๑๕ ราย
๑๐. การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล	จำนวน ๑๒ ราย
๑๑. การเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	จำนวน ๕ ราย
๑๒. การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง	จำนวน ๒๙ ราย
๑๓. การทำบัตรประจำตัว	จำนวน ๕ ราย
๑๔. การทำบัตรประจำตัวผู้บริหารฯ/สท.	จำนวน ๑ ราย
๑๕. การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชฯ	จำนวน ๔ ราย
๑๖. หนังสือรับรอง	จำนวน ๑๐ ราย
๑๗. การเดินทางไปราชการ/เดินทางไปต่างประเทศ	จำนวน - ครั้ง
๑๘. บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	จำนวน ๑ ราย
๑๙. บำเหน็จดำรงชีพข้าราชการส่วนท้องถิ่น	จำนวน ๒ ราย
๒๐. บำเหน็จปกติ/บำเหน็จรายเดือนลูกจ้างประจำ	จำนวน - ราย
๒๑. การปรับปรุงตำแหน่ง/กำหนดตำแหน่ง	จำนวน - ราย/อัตรา
๒๒. ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม	จำนวน ๒๒ ราย
๒๒. เข้าร่วมประเมินตรวจประสิทธิภาพของอปท. (LPA) ประจำปี ๒๕๖๖ และรับผิดชอบเอกสาร ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลฯ	จำนวน ๑ ครั้ง
๒๓. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ของหน่วยงานหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี ๒๕๖๖	จำนวน ๑ ครั้ง
๒๔. การรับนักศึกษาฝึกงาน	จำนวน ๖ ราย

ส่วนที่ ๓

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการศึกษา และสถิติอัตราค่าจ้าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการศึกษา			หมายเหตุ
							ตามหลักสูตรสายงาน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑	นายมานะ ชีโนบาน สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)	รองปลัดเทศบาล	กลาง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	- ปี ๑๐ เดือน	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒	นางกสิณันท์ กองทรัพย์	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๗ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	-	
๓	นางเกษณี แก้วศรี	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๗ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	-	
๔	นายภูมินทร์ กงไสยา	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๘ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรเจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียน	-	-	-	
๕	นายวิชญพงษ์ บุรีมาศ	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๘ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	
๖	นางสาวกตติยา อิศระ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	
๗	นางสาวจิรนันต์ ศรีเรือง	นักวิชาการศึกษา	ปก.	คุรุศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	๕ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	-	-	-	
๘	นายแสงอรุณ งามวงษ์	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๖ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	
๙	นางสาวเบญจมาศ บุญทา	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๖ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรเจ้าหน้าที่สายที่ ๑ และสาย ๒	-	-	-	
๑๐	นางวีระนุช ทิมมงคล	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๗ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการคลังระดับต้น	-	-	-	

ส่วนที่ ๔

การวิเคราะห์ผลดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

(ปัญหา/อุปสรรค)

จากผลการสรุปการดำเนินงานของงานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลสนามชัยเขต ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ที่ผ่านมา ได้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นในหน่วยงาน เช่น การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การโอน/รับโอน การพัฒนาบุคลากร การเลื่อนระดับ การฝึกอบรม การพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงาน การลาออก การบริหารค่าตอบแทน ตลอดจนการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ นั้น ก็มีปัญหา/อุปสรรค อยู่บ้างในขั้นตอนการดำเนินงานที่ล่าช้า เนื่องจากการบริหารทรัพยากรบุคคลของท้องถิ่น จะต้องเป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (กถ.) และคณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น (กจ. กท. และ ก.อบต.) กำหนด และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ฉะเชิงเทรา (กทจ.) นำหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลมากำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติในจังหวัดนั้น ส่งผลให้การดำเนินงาน ด้านการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา คัดเลือก การสอบคัดเลือกพนักงานเทศบาล การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นต้น เกิดความไม่คล่องตัวเท่าที่ควร เนื่องจากยังมีการแยกประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล และ อบต.) ทำให้การดำเนินการบางอย่างล่าช้า เนื่องจากต้องรอประกาศฯ ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (กทจ.) และแต่ละประเภท (อบจ. เทศบาล และ อบต.) มีผลบังคับใช้ จึงจะสามารถดำเนินการได้ ประกอบกับพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในด้านการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน แต่ในทางกลับกันการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดเอกภาพและขาดประสิทธิภาพ เพราะนอกจากต้องดำเนินการตามประกาศ ก.กลาง แล้ว ต้องถูกกำกับดูแลจาก ก.ท.จังหวัดอีกชั้นหนึ่งทำให้เกิดความล่าช้าในกระบวนการรายงานเพื่อขอมติเห็นชอบ ส่งผลให้กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระหว่างหน่วยงานเป็นไปอย่างไม่มีเสถียรภาพเท่าที่ควร

(ข้อเสนอแนะ)

ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น (กถ.) และสำนักงานคณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น (กจ. กท. และ ก.อบต.) ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรกำหนดหลักเกณฑ์หรือดำเนินการเพื่อหาแนวทางตลอดจนวิธีดำเนินการในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้มีเอกภาพ มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น และสามารถพิจารณาดำเนินการได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป