



ประกาศเทศบาลตำบลชะรัด
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามที่ เทศบาลตำบลชะรัด ได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาล เป็นการกำหนดให้พนักงานเทศบาลทุกคนได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดัน วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลชะรัด นั้น

บัดนี้ เทศบาลตำบลชะรัด ได้ดำเนินการจัดทำรายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เรียบร้อยแล้ว จึงขอประกาศรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อมาเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ต่อไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

(ลงชื่อ)

(นายสุวรรณลี ยาชะรัด)

นายกเทศมนตรีตำบลชะรัด

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



ของ

เทศบาลตำบลชะรัด
อำเภอกงหรา จังหวัดพัทลุง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
รายงานผลการดำเนินงานการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	
๑. วิสัยทัศน์	๑
๒. พันธกิจ	๒
๓. การพัฒนาบุคลากร	๓
- รายงานผลการดำเนินงานการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
๔. สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๔
๕. ข้อมูลการเข้ารับการฝึกอบรม	๕
๖. ปัญหาและอุปสรรค	๖
๗. ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข	๗

คำนำ

เทศบาลตำบลเป็นหน่วยงานของรับที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจ ให้ประสบความสำเร็จและถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้บุคลากรจึงมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อปัจจัยดังกล่าว เพราะบุคลากรต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถทั้งทางด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องด้านเศรษฐกิจ การเมืองโดยต้องอาศัย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ทันสมัย และมีมาตรฐานของการให้บริการประชาชนทุก ๆ ด้าน รวมทั้งเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ให้ทันกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มีความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลชะรัด จึงขอสรุปรายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อติดตามความก้าวหน้าของบุคลากรในการบริหารงาน การปฏิบัติงานและประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลการรายงานที่ปรากฏในเอกสารนี้จะเป็นประโยชน์ และเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

เทศบาลตำบลชะรัด
อำเภอองครักษ์ จังหวัดพิจิตร

บทนำ

เทศบาลตำบลเป็นหน่วยงานของรับที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจ ให้ประสบความสำเร็จและถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้บุคลากรจึงมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อปัจจัยดังกล่าว เพราะบุคลากรต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถทั้งทางด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องด้านเศรษฐกิจ การเมืองโดยต้องอาศัย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ทันสมัย และมีมาตรฐานของการให้บริการประชาชนทุก ๆ ด้าน รวมทั้งเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ให้ทันกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มีความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากหลักการและเหตุผลดังกล่าว และเทศบาลตำบลชะรัด ได้จัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานเทศบาลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลชะรัด จึงขอสรุปรายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อติดตามความก้าวหน้าของบุคลากรในการบริหารงาน การปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลการรายงานที่ปรากฏในเอกสารนี้จะเป็นประโยชน์ และเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

รายงานผลการดำเนินการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานรวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลชะรัด ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลชะรัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ อีกทั้งได้มีการปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาศักยภาพเทศบาลตำบลชะรัด และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาศักยภาพร่วมกันโดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. วิสัยทัศน์

“พัฒนาศักยภาพไปสู่ความเป็นมาตรฐาน เพื่อองค์กรแห่งความเป็นเลิศ”

๒. พันธกิจ

- ๑) พัฒนาศักยภาพเทศบาลตำบลชะรัดให้เป็นมืออาชีพ และนวัตกรรมมีความรู้ทัศนคติทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลชะรัดให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขมีความสมดุล ของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลชะรัดตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

๓. การพัฒนาศักยภาพ

- ๑) พัฒนาศักยภาพให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่พนักงานทุกระดับชั้น
- ๓) สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๔) สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
- ๕) ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้น ได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาศูนย์ให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของศูนย์ที่ได้รับการประเมินสมรรถนะในระดับที่เทศบาลคาดหวัง ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่พนักงานเทศบาลทุกระดับชั้น	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่ศูนย์ได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของศูนย์ต่อสังคมภายนอก
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่ศูนย์ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของศูนย์ต่อผู้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปี ที่ศูนย์เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขภาพ สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของศูนย์ต่อการปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนในศูนย์ที่เข้าระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลชะรัด ได้พิจารณาแลให้ ความสำคัญกับศูนย์ในทุกระดับ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหารและคุณธรรมและจริยธรรม โดยอยู่ใน การกำกับดูแล ของปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีพนักงาน และพนักงานจ้าง ประกอบด้วย

พนักงานเทศบาล

๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
๓. หัวหน้าฝ่ายปกครอง
๔. นักจัดการงานทั่วไป
๕. นักทรัพยากรบุคคล
๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๗. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร
๘. นิติกร
๙. นักวิชาการสุขาภิบาล

- ๑๐. นักพัฒนาชุมชน
- ๑๑. เจ้าพนักงานธุรการ
- ๑๒. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ๑๓. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล
- ๑๔. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑๕. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
- ๑๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- ๑๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข
- ๑๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

พนักงานจ้างทั่วไป

- ๑๙. นักการ
- ๒๐. พนักงานขับรถยนต์
- ๒๑. คนงาน

๒. กองคลัง มีพนักงาน และพนักงานจ้าง ประกอบด้วย

พนักงานเทศบาล

- ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
- ๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง
- ๓. หัวหน้าฝ่าย+พัฒนารายได้
- ๔. นักวิชาการเงินและบัญชี
- ๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- ๖. เจ้าพนักงานพัสดุ
- ๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
- ๙. ผู้ช่วยนายช่างโยธา

พนักงานจ้างทั่วไป

- ๑๐. คนงาน

๓. กองช่าง มีพนักงาน และพนักงานจ้าง ประกอบด้วย

พนักงานเทศบาล

- ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
- ๒. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓. หัวหน้าฝ่ายการโยธา
- ๔. เจ้าพนักงานธุรการ
- ๕. นายช่างโยธา
- ๖. เจ้าพนักงานประปา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ๗. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
- ๘. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

พนักงานจ้างทั่วไป

- ๙. คนงาน

๔. กองการศึกษา มีพนักงาน และพนักงานจ้าง ประกอบด้วย

พนักงานเทศบาล

- ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา
- ๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา
- ๓. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๔. นักวิชาการศึกษา
- ๕. นักสันทนากการ
- ๖. เจ้าพนักงานธุรการ
- ๗. เจ้าพนักงานงานการเงินและบัญชี
- ๘. ครู

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ๘. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

พนักงานจ้างทั่วไป

- ๙. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)
- ๑๐. คนงาน

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

การกำหนดวิธีการพัฒนา โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยเทศบาลดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักของเทศบาลตำบลชะรัด จึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลชะรัด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

๑.การบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑.ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่๑/๒๕๖๗ ๒.ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ส.ค. -๓๐ ก.ย.๖๗
๒	การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง	แต่งตั้งพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๗ ราย (สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ก.ย.๖๗)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ก.ย.๖๗
๓	ประกาศรับสมัครเพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ดังนี้ ๑. แต่งตั้งจ้างพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๔ อัตรา ได้แก่ - นายวิรุณ ชูสุวรรณ - นางสาวฉวีวรรณ อุตะปะละ - นางสาวสิยะ แก้วรักษ์ - นางสาวอารดา ยาชะรัต ๒. แต่งตั้งจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่ - นายเกียรติกร เพชรทอง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ พ.ย.๖๖ ๑ พ.ย.๖๖ ๑ ธ.ค.๖๗ ๒ ม.ค.๖๗ ๑ ธ.ค.๖๗

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลชะรัด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ (ต่อ)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ
๔	การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑.ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ (ตุลาคม ๒๕๖๖- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) ๒. ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ (เมษายน ๒๕๖๗- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ -๓๑ มี.ค.๖๗ ๑ เม.ย.๖๗ -๓๐ ก.ย.๖๗
๕	การสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในตำแหน่งประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ระดับชำนาญการ) จำนวน ๑ ราย คือ น.ส.กัลยา กุรอหมีน ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ - การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ระดับชำนาญงาน) จำนวน ๒ ราย คือ ๑.นางวรรณภา หนูพัฒน์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน ๒.น.ส.พรทิพย์ นวลเปลี่ยน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ก.ย.๖๗
๖	การรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น	ประชาสัมพันธ์การโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นเพื่อให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง - ตำแหน่งนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ก.ย.๖๗

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลชะรัด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ (ต่อ)

๒. การพัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙	มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ก.ย.๖๗
๒	การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในสาย งานและตำแหน่งงาน	จัดส่งบุคลากรเข้าอบรม ดังนี้ ๑. หลักสูตร โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ท้องถิ่น สู่ความเป็นเลิศด้านกฎหมายและ สมรรถนะ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าทันการ เปลี่ยนแปลงบริบทของสังคมอย่างยั่งยืน -นายจำรัส รัตนอุบล ตำแหน่ง หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง - น.ส.สุภาพร คงพันธ์ ตำแหน่ง นักวิชาการ สุขาภิบาลชำนาญการ - น.ส.สิริรัตน์ ศรีเกตุ ตำแหน่ง นักทรัพยากร บุคคลชำนาญการ	เทศบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ค่าลงทะเบียน ๓,๙๐๐ ค่าลงทะเบียน ๓,๙๐๐ ค่าลงทะเบียน ๓,๙๐๐	๒๔ -๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

(ต่อ)

		๒.โครงการพัฒนาพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ วิชาชีพครูระดับปฐมวัย:การพัฒนากระบวนการ เรียนรู้และเครื่องมือประเมินคุณภาพการศึกษา ปฐมวัยด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย (พัฒนาการ ผู้เรียน) -นางรัตตณี กราปัญจะ ตำแหน่ง ครู	เทศบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ค่าลงทะเบียน ๖,๙๐๐	๑๙ - ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
		๓. ระบบการประเมินผลและการรายงานผล โครงการตามยุทธศาสตร์ชาติ ภายใต้ระบบ E- Plan - น.ส.จามรีย์ คำแก้ว ตำแหน่ง นักวิเคราะห์ นโยบายและแผนชำนาญการ - นายอนันต์ ไหมเส้น ตำแหน่ง ผู้ช่วย นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	เทศบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ค่าลงทะเบียน ๕,๒๐๐ ค่าลงทะเบียน ๕,๒๐๐	๑๔ -๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
		๔.หลักสูตร การจัดทำงบประมาณราคากลาง ด้วยโปรแกรมงานทาง งานอาคาร งานท่อ เหลี่ยม และการแก้ไขสูตรราคากลางในระบบ e- GP และการจัดทำร่างขอบเขตงานทั้งโครงการ (TOR) การวางแผนงานก่อสร้าง S-CURVE การ จัดทำรายงานผู้ควบคุมงานก่อสร้างฯ -นายปรีชา คงสอน ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแบบ แผนและก่อสร้าง	เทศบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ค่าลงทะเบียน ๔,๙๐๐	๒๐ -๒๒ กันยายน ๒๕๖๗

(ต่อ)

๓	โครงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลชะรัด ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗	มีผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลชะรัด ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ รวมทั้งหมดจำนวน ๘๐ คน	เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตั้งงบไว้ ๘๐,๐๐๐ บาท โอนเพิ่ม ๑๑๐,๐๐๐ บาท	๑๙๐,๐๐๐ บาท	๓ - ๔ สิงหาคม ๒๕๖๗
---	---	--	---	-------------	--------------------

๔. สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ข้อมูลอัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลชะรัด

ลำดับ ที่	รายการ	อัตรากำลังของส่วนราชการ		
		กรอบอัตรากำลังที่มี	จำนวน (คนครอง)	อัตรารว่าง
๑	อัตรากำลังคน			
	๑.ข้าราชการ	๓๕	๓๐	๕
	๒. ครู	๘	๘	-
	๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๖	๑๖	-
	๔. พนักงานจ้างทั่วไป	๑๙	๑๙	-
	รวมอัตรากำลัง	๗๘	๗๓	๕
๒	ประเภทตำแหน่ง			
	๑.บริหารท้องถิ่น	๑	๑	
	๒.อำนวยการท้องถิ่น	๑๒	๙	๓
	๓.วิชาการ	๑๑	๑๑	
	๔.ทั่วไป	๑๑	๙	๒
	๕.สายงานการสอน	๘	๘	
	รวมอัตรากำลัง	๔๓	๓๘	๕

ข้อมูลการแต่งตั้งโอน (ย้าย)

ลำดับ ที่	รายการ	ประเภทพนักงาน		
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
๑	การบรรจุและแต่งตั้ง โอน(ย้าย)			
	๑.บรรจุและแต่งตั้ง	-	๑	๔
	๒. ให้โอน	-	-	-
	๓. รับโอน	๑	-	-
	รวม	๑	๑	๔

ข้อมูลการเข้ารับการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ชื่อหลักสูตร	หน่วยงานที่จัด	สำเร็จหลักสูตร เมื่อวันที่
๑	น.ส.วิภาดา เพ็ชรทอง	นักพัฒนาชุมชน	การพัฒนาทักษะ	การพัฒนาทักษะเดิม เพิ่มทักษะใหม่ ในงาน พัฒนาชุมชนและการจัด สวัสดิการของ อปท.	ม.สุโขทัยธรรมมาธิราช ร่วมกับชมรมพัฒนา ชุมชน อปท.แห่งประเทศไทย	๒๗-๒๙ ต.ค.๖๖
๒	น.ส.จามรีย์ ดำแก้ว	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	โครงการติดตามและ ประเมินผลแผนพัฒนา และแผนชุมชนของอปท.	โครงการติดตามและ ประเมินผลแผนพัฒนา และแผนชุมชนของอปท.	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	๑๕-๑๗ พ.ย.๖๖
๓	นายจำรัส รัตนอุบล	หน.ฝ่ายบริหารงาน คลัง	โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรท้องถิ่น สู่ความ เป็นเลิศด้านกฎหมาย และสมรรถนะ	โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรท้องถิ่น สู่ความ เป็นเลิศด้านกฎหมายและ สมรรถนะ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	๒๔-๒๖ ต.ค.๖๖
๔	น.ส.สุภาพร คงพันธ์	นักวิชาการสุขาภิบาล	โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรท้องถิ่น สู่ความ เป็นเลิศด้านกฎหมาย และสมรรถนะ	โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรท้องถิ่น สู่ความ เป็นเลิศด้านกฎหมายและ สมรรถนะ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	๒๔-๒๖ ต.ค.๖๖
๕	น.ส.สิริรัตน์ ศรีเกตุ	นักทรัพยากรบุคคล	โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรท้องถิ่น สู่ความ เป็นเลิศด้านกฎหมาย และสมรรถนะ	โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรท้องถิ่น สู่ความ เป็นเลิศด้านกฎหมายและ สมรรถนะ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	๒๔-๒๖ ต.ค.๖๖

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ชื่อหลักสูตร	หน่วยงานที่จัด	สำเร็จหลักสูตร เมื่อวันที่
๖	นางรัตตณี กราปัญญา	ครู	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ ประกอบวิชาชีพครูระดับ ปฐมวัย	การพัฒนากระบวนการ เรียนรู้และเครื่องมือ ประเมินคุณภาพการศึกษา ปฐมวัยด้านคุณภาพของ เด็กปฐมวัย	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	๒๐-๒๓ ก.พ.๖๗
๗	นางวรรณ สุขสวัสดิ์	ผู้อำนวยการ กองการศึกษา	โครงการพัฒนาศักยภาพ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตาม มาตรฐานสถานพัฒนาเด็ก ปฐมวัยแห่งชาติ	โครงการพัฒนาศักยภาพ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตาม มาตรฐานสถานพัฒนาเด็ก ปฐมวัยแห่งชาติอปท.	สสส.	๘-๑๐ ธ.ค.๖๖
๘	นางนารีรัตน์ ยาชะรัต	หน.ฝ่ายบริหาร การศึกษา	โครงการพัฒนาศักยภาพ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตาม มาตรฐานสถานพัฒนาเด็ก ปฐมวัยแห่งชาติ	โครงการพัฒนาศักยภาพ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตาม มาตรฐานสถานพัฒนาเด็ก ปฐมวัยแห่งชาติอปท.	สสส.	๘-๑๐ ธ.ค.๖๖
๙	นางวินลยา ลายเพชร	ครู	โครงการพัฒนาศักยภาพ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตาม มาตรฐานสถานพัฒนาเด็ก ปฐมวัยแห่งชาติ	โครงการพัฒนาศักยภาพ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตาม มาตรฐานสถานพัฒนาเด็ก ปฐมวัยแห่งชาติอปท.	สสส.	๘-๑๐ ธ.ค.๖๖
๑๐	น.ส.รีน่า เหลี่ยมสัน	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	โครงการพัฒนาศักยภาพ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตาม มาตรฐานสถานพัฒนาเด็ก ปฐมวัยแห่งชาติ	โครงการพัฒนาศักยภาพ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตาม มาตรฐานสถานพัฒนาเด็ก ปฐมวัยแห่งชาติอปท.	สสส.	๘-๑๐ ธ.ค.๖๖

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ชื่อหลักสูตร	หน่วยงานที่จัด	สำเร็จหลักสูตร เมื่อวันที่
๑๑	นายอนันต์ ไหมเส้น	ผู้ช่วย นักวิเคราะห์ นโยบายและ แผน	โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการ การใช้งานระบบ การประเมินผลและการ รายงานผลโครงการตาม ยุทธศาสตร์ชาติ ภายใต้ ระบบ e-Plan	โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการ การใช้งาน ระบบการประเมินผลและ การรายงานผลโครงการ ตามยุทธศาสตร์ชาติ ภายใต้ระบบ e-Plan	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	๒๐ -๒๒ กันยายน ๒๕๖๗
๑๒	น.ส.จามรีย์ ดำแก้ว	นักวิเคราะห์ นโยบายและ แผน	โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการ การใช้งานระบบ การประเมินผลและการ รายงานผลโครงการตาม ยุทธศาสตร์ชาติ ภายใต้ ระบบ e-Plan	โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการ การใช้งาน ระบบการประเมินผลและ การรายงานผลโครงการ ตามยุทธศาสตร์ชาติ ภายใต้ระบบ e-Plan	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	๑๔-๑๖ ก.พ.๖๗
๑๓	นายวิรัตน์ ลายเพชร	จพง.ป้องกันฯ	โครงการฝึกอบรมผู้ ปฏิบัติการอาสาสมัคร เชี่ยวชาญ (ตอบโต้ภัยพิบัติ)	โครงการฝึกอบรมผู้ ปฏิบัติการอาสาสมัคร เชี่ยวชาญ (ตอบโต้ภัย พิบัติ)	สสส.	๑๘-๒๓ ธ.ค.๖๖
๑๔	นายวัชรพงศ์ วัชรจิโรโสภณ	ผู้ช่วย จพง.ป้องกันฯ	โครงการฝึกอบรมผู้ ปฏิบัติการอาสาสมัคร เชี่ยวชาญ (ตอบโต้ภัยพิบัติ)	โครงการฝึกอบรมผู้ ปฏิบัติการอาสาสมัคร เชี่ยวชาญ (ตอบโต้ภัย พิบัติ)	สสส.	๑๘-๒๓ ธ.ค.๖๖

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ชื่อหลักสูตร	หน่วยงานที่จัด	สำเร็จหลักสูตร เมื่อวันที่
๑๕	นายปรีชา คงสอน	หัวหน้าฝ่าย แบบแผนและ ก่อสร้าง	หลักสูตร การจัดทำ งบประมาณราคากลางด้วย โปรแกรมงานทาง งาน อาคาร งานท่อเหลี่ยม และ การแก้ไขสูตรราคากลางใน ระบบ e-GP และการจัดทำ ร่างขอบเขตงานทั้งโครงการ (TOR) การวางแผนงาน ก่อสร้าง S-CURVE การ จัดทำรายงานผู้ควบคุมงาน ก่อสร้าง	หลักสูตร การจัดทำ งบประมาณราคากลางด้วย โปรแกรมงานทาง งาน อาคาร งานท่อเหลี่ยม และ การแก้ไขสูตรราคากลางใน ระบบ e-GP และการ จัดทำร่างขอบเขตงานทั้ง โครงการ (TOR) การ วางแผนงานก่อสร้าง S- CURVE การจัดทำรายงาน ผู้ควบคุมงานก่อสร้าง	มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุดรธานี	๒๐ -๒๒ กันยายน ๒๕๖๗
๑๖	นายสุเชษฐ์ คงดำ	ปลัดเทศบาล	โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการ หลักสูตร ผู้จัดการดูแลผู้สูงอายุที่มี ภาวะพึ่งพิงของ อปท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการ หลักสูตร ผู้จัดการดูแลผู้สูงอายุที่มี ภาวะพึ่งพิงของ อปท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	๒๑-๒๖ ส.ค.๖๗
๑๗	นางสุภาวดี บุญส่ง	หน.ฝ่าย อำนวยการ	โครงการฝึกอบรมสัมมนา เชิงปฏิบัติการแนวทางการ จัดทำแผนการปฏิบัติงาน และแผนการใช้จ่าย งบประมาณของเทศบาลฯ	โครงการฝึกอบรมสัมมนา เชิงปฏิบัติการแนวทางการ จัดทำแผนการปฏิบัติงาน และแผนการใช้จ่าย งบประมาณของเทศบาลฯ	สำนักงานงบประมาณเขตที่ ๔	๒๙-๓๐ ส.ค.๖๗

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ชื่อหลักสูตร	หน่วยงานที่จัด	สำเร็จหลักสูตร เมื่อวันที่
๑๘	น.ส.ณัฐกานต์ ณ พัทลุง	หัวหน้าฝ่าย พัฒนารายได้	หลักสูตร เตรียมความพร้อม การจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่ง ปลูกสร้างและภาษีป้าย ประจำปี ๒๕๖๗ฯ	หลักสูตร เตรียมความพร้อม การจัดเก็บภาษีที่ดิน และสิ่งปลูกสร้างและภาษี ป้าย ประจำปี ๒๕๖๗ฯ	มหาวิทยาลัยบูรพา	๒๓-๒๕ ก.พ.๖๗
๑๙	นายณัฐพล เศรษฐสุข	ผู้ช่วยนายช่าง โยธา	หลักสูตร เตรียมความพร้อม การจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่ง ปลูกสร้างและภาษีป้าย ประจำปี ๒๕๖๗ฯ	หลักสูตร เตรียมความพร้อม การจัดเก็บภาษีที่ดิน และสิ่งปลูกสร้างและภาษี ป้าย ประจำปี ๒๕๖๗ฯ	มหาวิทยาลัยบูรพา	๒๓-๒๕ ก.พ.๖๗

สรุป - พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๓ คน
- ครู จำนวน ๒ คน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ คน
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ คน

มีบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ จำนวนทั้งหมด ๑๙ คน

มีจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้จำนวน ๑๙ คน

$$๑๙ \times ๑๐๐ \div ๑๙ = ๑๐๐$$

คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๕. ปัญหาและอุปสรรค

- งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอที่จะใช้ในการฝึกอบรมให้ครบทุกสายทุกตำแหน่ง

๖. ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ตั้งงบประมาณให้เพียงพอ