รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลเนินฆ้อ

อำเภอแกลง จังหวัดระยอง

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

ตามที่เทศบาลตำบลเนินฆ้อ ได้ประกาศนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามประกาศลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเนินฆ้อสอดคล้องกับแนวนโยบายดังกล่าว จึงได้มีการดำเนินการตามแนวปฏิบัติในการวางแผนกำลังคน การสรรหาบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยข้าราชการ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ได้มีการดำเนินการตามกรอบนโยบาย ดังนี้

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. การวางแผนอัตรากำลัง ๑.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒	- เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและพนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน - การปรับปรุงข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น พนักงานครูและพนักงานจ้าง ในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	- ดำเนินการตามประกาศ ก.ท.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรา ตำแหน่ง และมาตรฐานตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พ.ย. ๒๕๔๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในการประชุมคณะกรรมการ ก.ท.จ.ครั้งที่ ๕/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ ร้อยละ ๑๐๐ - นำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่งการวางแผนการพัฒนา	- ดำเนินการทบทวนปรับปรุงโครงสร้างองค์กรระบบงานในแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจของเทศบาล - ประชุมคณะกรรมการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเนินฆ้อ เพื่อพิจารณาประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ เมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ - ดำเนินการขอความเห็นชอบ ก.ท.จ.ระยอง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕ - ดำเนินการแก้ไขปรับปรุง บันทึกข้อมูลในระบบให้ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		บุคลากรและบริหารผลตอบแทน - การบันทึกข้อมูลในระบบข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน		
๒. การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การโอนย้าย	๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย ๒. การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอน(ย้าย) ๓. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	- ประกาศการรับสมัครบุคคลทั่วไปเพื่อสรรหาและคัดเลือกเป็นพนักงานจ้าง - ผู้ผ่านการสรรหาและผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่สรรหา - มติ ก.ท.จ.ระยอง - คำสั่งบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ - คำร้องขอโอน(ย้าย) -คำสั่งให้โอน(ย้าย)พนักงานเทศบาล -คำสั่งรับโอนพนักงานเทศบาล	- ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้างประเภทภารกิจ ในตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - ดำเนินการขอใช้บัญชีเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ดังนี้ ๑. นักวิชาการศึกษา ๒. นักพัฒนาชุมชน ๓. เจ้าพนักงานธุรการ - ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปี ๒๕๖๕ - ดำเนินการตามคำขอโอน(ย้าย)ของพนักงานเทศบาล - ดำเนินการรับโอนผู้ที่มาดำรงตำแหน่งว่าง - ดำเนินการขออนุมัติให้ ก.ท.จ.เห็นชอบ	

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและดำเนินการตามแผน ๒. กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ๓. ดำเนินการประเมินพนักงานตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ๔. ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ - มีการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมตามหลักสูตรต่างๆ - ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมิน - แบบประเมินความพึงพอใจ - คำสั่งเดินทางไปราชการ - รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคคลเข้ารับการให้อบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในสายงาน - ดำเนินการประชาสัมพันธ์เส้นทางการพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่ง บนเว็บไซต์เทศบาลให้บุคลากรทราบ - มีการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมิน - หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อม การทำงาน	
๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑.การประเมินผลการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น รอบครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.๒๕๖๔ – ๓๑ มี.ค.๒๕๖๕) และครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย.๒๕๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๕)ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน	- ผลการประเมินการปฏิบัติงาน และคำสั่งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมิน - คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน - ประกาศ ทต.เนินฆ้อ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการ	- ดำเนินการแจ้งแต่ละหน่วยงานในการประเมินการปฏิบัติงาน -แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน -แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนท้องถิ่น - ประกาศ ทต.เนินฆ้อ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง	-ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ และคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือน -ดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประมินฯ	
๕. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง	- จัดการประชุมคณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ประจำทุกเดือน - โครงการจิตอาสา - โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการ พนักงานจ้าง และครู	- หนังสือเชิญประชุม - รายงานการประชุม -รูปกิจกรรม -ความสำเร็จของโครงการฯ	-จัดให้มีการประชุมพนักงานทุกคนทุกเดือน -มีการดำเนินโครงการจิตอาสาเพื่อร่วมกันพัฒนาโครงการ -ดำเนินการโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการ ครูและพนักงานจ้าง เพื่อความเข้าใจทิศทางการบริหารงาน ความโปร่งใสการทำงานขององค์กร	
๖.พนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้างได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม	-พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมิน อย่างเป็นธรรมและเสมอภาค	- รายงานผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนของคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม -คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน	-ดำเนินการประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงาน ในแต่ละรอบการประเมิน (ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕) อย่างเป็นธรรมเสมอภาค และตรวจสอบได้	

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๗.ด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร	-แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบ ประมวลจริยธรรมข้าราชการท้องถิ่น -โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภาข้าราชการ ครูและพนักงานจ้าง	-ประมวลจริยธรรมข้าราชการท้องถิ่น -ความสำเร็จของโครงการ	-ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น บนเว็บไซต์เทศบาล - ดำเนินการโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภาข้าราชการ ครู และพนักงานจ้าง อบรมและศึกษาดูงาน เรื่องการจัดการข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระบบระเบียบและเตรียมเตรียมความพร้อมในการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ การนำข้อมูลและการกรอกแบบแฟลตฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ ของ ITA ให้คบถ้วนตามขั้นตอนและปฏิทินที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ กำหนดเพื่อพัฒนาและยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	

สถิติด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๑. อัตรากำลัง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด ๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	หมายเหตุ
๑.ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดเทศบาล ๐๑</u>								
๓.หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖.นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘.นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐.เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทมีคุณวุฒิ</u>								
๑๒. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทมีทักษะ</u>								
๑๕. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๗. ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๙. พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
๒๐. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑.หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ กท .
๒๒.หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๕. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ กท .
๒๘. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทมีคุณวุฒิ								
๒๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๒. คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
๓๓. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ กท .
๓๔. หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ กท .
๓๕. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๖. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๘. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑. คนสวน (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๒. คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๔๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถฟาร์มแทรคเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>								
๔๔. ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ กท .
๔๕. หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖. นักวิชาการสุขาภิบาล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ</u>								
๔๘. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา(๐๘)</u>								
๔๙. ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ กท .
๕๐. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ กท .
๕๑. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒. นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ กท .
๕๓. เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (ปง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเนินฆ้อ</u>								
๕๔. ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๕๕. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบท้องถิ่นจ่าย
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)</u>								
๕๖. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	**๖๔**	**๖๑**	**๖๑**	**๖๑**	**+๔/-๓**	**-**	**-**	

๑. สรุป กรอบอัตรากำลัง

๑. ข้าราชการ/หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๓๑ ตำแหน่ง ๓๑ อัตรา

- มีผู้ครองตำแหน่ง ๒๑ ตำแหน่ง
- ตำแหน่งว่าง ๑๐ ตำแหน่ง

๒. ครู ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

- มีผู้ครองตำแหน่ง ๒ อัตรา
- ตำแหน่งว่าง - อัตรา

๓. พนักงานจ้าง (ประเภทภารกิจ) ๑๓ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา

- มีผู้ครองตำแหน่ง ๑๓ อัตรา
- ตำแหน่งว่าง - อัตรา

๔. พนักงานจ้าง(ประเภททั่วไป) ๖ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา

- มีผู้ครองตำแหน่ง ๑๒ อัตรา
- ตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา

๒. ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัด กองคลัง

๓. ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. ตำแหน่งคนงาน สังกัด สำนักปลัดเทศบาล

๔. ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งและแต่งตั้ง จำนวน ๒ ครั้ง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. บรรจุแต่งตั้งเพื่อบรรจุเป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑.๑ ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

๑.๒ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

๕. ดำเนินการรับโอน จำนวน ๓ ครั้ง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

๒. ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการ

๓. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญงาน

๖. ดำเนินการโอน(ย้าย) จำนวน ๑ ครั้ง

๑. ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ

๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน

๗. ดำเนินการส่งพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้างฯ เข้าฝึกอบรม/พัฒนาตามหลักสูตรต่างๆ จำนวน คน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. นางสาวสุนี อ้วนตรงต้น ตำแหน่ง ครู เข้าร่วมงาน DOW RAYONG KIDS CREATORS มหกรรมสร้างเด็กไทย เก่ง ดี ใน ศตวรรษ ที่ ๒๑ ของกลุ่มบริษัท ดาว ประเทศไทย

๒. นายกฤษฎา ภิบาลญาติ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เข้าร่วมอบรม เรื่อง หลักกฎหมายและกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๓. นายอรรถวุฒิ สมนึก ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลเนินฆ้อ (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เข้าร่วมอบรม“หลักสูตรวุฒิบัตรการพัฒนาความสามารถผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก” รุ่นที่ ๒ (เฉพาะปลัด อปท.) ของสถาบันพระปกเกล้า

๔. นางสาวปาริชาติ ภคกุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง เข้าร่วมอบรมโครงการฝึกอบรม“หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) รุ่นที่ ๘๗”ของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๕. นายผดุงศักดิ์ รื่นรมย์ ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง เข้าร่วมเป็นวิทยากรครูสอนลอยตัวอำเภอแกลง การช่วยฟื้นคืนชีพ(CPR) และการใช้เครื่อง (AED) ของกองทุนกลางพัฒนาหมู่บ้านอู่ทอง

๖. นายธีระพันธ์ สุขสว่าง ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เข้าร่วมอบรมหลักสูตร “หลักเกณฑ์และระบบการคำนวณราคากลางงานก่อสร้างของทางราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ตามประกาศคณะกรรมการราคากลางและขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการ (ภาคปฏิบัติ)” รุ่นที่ ๖ ของสำนักงานบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

๗. นายพชร สมัครสมาน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน เข้าร่วมโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการโครงกรลดใช้พลังงานในหน่วยงานภาครัฐ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๔ ส่วนที่ ๒ เพื่อสร้างจิตสำนึกการใช้พลังงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดให้กับหน่วยงานภาครัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของสำนักงานพลังงานจังหวัดระยอง

๘. นางสาวภัทราวดี นะวะนิน ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เข้าร่วมโครงการมหกรรมไกล่เกลี่ยหนี้สินครัวเรือน ครั้งที่ ๙ จังหวัดระยอง และยุติธรรมพบประชาชน ของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดระยอง

๙. นางสาวกัญญาภัทร ปาลศรี ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เข้าร่วมอบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ในขั้นตอนการพิจารณาของสภาท้องถิ่น รับหลักการ แปรญัตติ ให้ความเห็นชอบ การเสนอผู้กำกับดูแล การประกาศใช้ การโอนและเปลี่ยนแปลงคำชี้แจงงบประมาณ การรายงานรับ-จ่ายเงิน การใช้จ่ายเงินสะสม ทุนสำรองเงินสะสม การกู้เงิน และการเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อการปฏิบัติราชการให้ถูกต้องตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

๑๐. นางสุขฤทัย เกริกพัฒนะ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น) เข้าร่วมประชุมชักซ้อมแนวทางการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต ๖ ระยอง

ปัญหา/อุปสรรค

๑. ในตำแหน่งวิศวกร , นักวิชาการเงินและบัญชี ได้ดำเนินการรับโอนและร้องขอให้ กสถ.ดำเนินการสรรหา แต่ไม่มีผู้ขอโอน และผู้ผ่านการคัดเลือกไม่เพียงพอต่อตำแหน่งที่ว่าง จึงส่งผลทำให้ตำแหน่งว่าง ไม่มีบุคลากรโอนมาหรือมาบรรจุในตำแหน่งที่ว่าง ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงาน

๒. ในตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างซึ่งร้องขอให้ กสถ.ดำเนินการสรรหา ผู้ผ่านการคัดเลือกไม่เพียงต่อตำแหน่งที่ว่าง และทำให้ไม่สามารถรับโอนได้

๓. ด้วยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลฯ มาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นฯ พ.ศ.๒๕๔๒ ทำให้มีข้อจำกัดในเรื่องค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้ขาดแคลนบุคลากรในบางตำแหน่ง และไม่สามารถปรับขยายกรอบอัตรากำลังในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

๔. ในด้านพัฒนาการเข้าอบรม เนื่องจากยังมีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโคโรนาไวรัส (COVID-๑๙) อย่างต่อเนื่อง ส่งผลทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมตามหลักสูตรที่จัดอบรมขึ้น

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้บุคลากร

๒. ประชาสัมพันธ์การรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่นแทนตำแหน่งที่ว่าง และการขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๔. ควรประชาสัมพันธ์ให้คำแนะนำ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๕. องค์กรมีการส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรม การส่งบุคลากรเข้าอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อการพัฒนาของบุคลากรอยู่เสมอ ทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๖. ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรักสามัคคี ทั้งฝ่ายคณะบริหาร และพนักงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีเพื่อให้นโยบายขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๗. องค์กร และบุคลากร มีการปรับปรุง แก้ไข การเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ให้ทันปัจจุบันอยู่เสมอ