



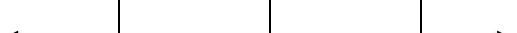
รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



เทศบาลตำบลปทุมชัย
อำเภอปทุมชัย จังหวัดนครราชสีมา

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
(ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)
เทศบาลตำบลปรางค์ชัย อำเภอปรางค์ชัย จังหวัดนครราชสีมา

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่	รายการ/กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินการ			ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ			
		ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1	การบริหารทรัพยากรบุคคล การวางแผนกำลังคนการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตราให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำพันธกิจและการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลปรางค์ชัย			✓	 วันที่ 1 ต.ค. 2567 ถึง วันที่ 30 ก.ย. 2568			
2	การบรรจุแต่งตั้ง การสรรหา บุคลากรตามกรอบ อัตรากำลัง การสรรหา บุคลากรตามกรอบ อัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การรับโอน การสรรหาพนักงานจ้าง			✓	 วันที่ 1 ต.ค. 2567 ถึง วันที่ 30 ก.ย. 2568			
3	การพัฒนาบุคลากร การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และส่งเสริมให้มีการพัฒนาการเรียนรู้และเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน			✓	 วันที่ 1 ต.ค. 2567 ถึง วันที่ 30 ก.ย. 2568			
4	การประเมินผลการปฏิบัติงาน - การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ เป็นธรรม และความโปร่งใส - การประเมิน ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2568) ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2568)			✓	 วันที่ 1 ต.ค. 2567 ถึง วันที่ 30 ก.ย. 2568			

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรา	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรารว่าง (ตามงบ)
1. พนักงานส่วนท้องถิ่น	27	27	16	11
- ประเภทบริหาร (ปลัด/รองปลัด)	1	1	1	0
- ประเภทอำนวยการ	6	6	4	2
- ประเภทวิชาการ	16	16	9	7
- ประเภททั่วไป	5	5	2	3
2. ลูกจ้างประจำ	3	3	3	0
3. พนักงานจ้างตามภารกิจ	8	8	8	0
รวมทั้งสิ้น				

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	รายการ/กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินการ			ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ				ผลการใช้จ่ายงบประมาณ
		ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
1	โครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ (Smart City) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			✓				✓	4,096
2	โครงการเตรียมความพร้อมสำหรับงานทะเบียนสินทรัพย์ พร้อมการจำแนก ประเภทสินทรัพย์ การคำนวณค่าเสื่อมราคาสินทรัพย์ เพื่อการจัดรายการการเงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ด้านทะเบียนสินทรัพย์) ให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ และนโยบายการบัญชีภาครัฐ พ.ศ. 2561			✓				✓	7,270
3	โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรนักวิชาการสุขาภิบาล รุ่นที่ 10”			✓				✓	2,604
4	การประชุมและการสัมมนาทางวิชาการสมาคมสันนิบาตเทศบาลประเทศไทย ครั้งที่ 2/2568			✓				✓	6,414
5	โครงการฝึกอบรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต			✓				✓	7,245
6	โครงการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่เจ้าหน้าที่ท้องถิ่น			✓				✓	130,440
7	โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น			✓					12,300

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
(ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)
เทศบาลตำบลปรางค์ชัย อำเภอปรางค์ชัย จังหวัดนครราชสีมา

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ในการดำเนินการ
	ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ		
๑. การวางแผนอัตรากำลัง ๑.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)		✓	ไม่ใช้ งบประมาณ	๒๓ มกราคม ๒๕๖๘ – ๓๐ เมษายน ๒๕๖๘
๒. การสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ๒.๑ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง		✓	ไม่ใช้ งบประมาณ	๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๒.๒ การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป		✓	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๒.๒ การโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล		✓	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒		✓	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๓.๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครู และเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานจ้างตามภารกิจ		✓	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

ข้อมูลสถิติอัตรากำล้างประจำปี ๒๕๖๘ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	จำนวน
พนักงานส่วนเทศบาล	
๑. บริหารท้องถิ่น ปลัดเทศบาล(ระดับกลาง)	๑ อัตรา
๒. อำนวยการท้องถิ่น นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น) นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น) นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น) นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น)	๑ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา ๒ อัตรา
๓. วิชาการ นักจัดการงานทั่วไป (ชำนาญการ) นักทรัพยากรบุคคล (ว่าง) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ) นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ) นักวิชาการศึกษา (ชำนาญการ) นักประชาสัมพันธ์ (ว่าง) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชำนาญการ) นักวิชาการพัสดุ (ชำนาญการ) นักวิชาการคลัง (ชำนาญการ) นักวิชาการสุขาภิบาล (ปฏิบัติการ) นักวิชาการสาธารณสุข (ว่าง) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ว่าง)	๑ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา
๔. ททั่วไป เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชำนาญงาน) เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน) นายช่างโยธา (ชำนาญงาน)	๑ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลปึกธงชัย (ว่าง) ครู คศ.๑ (ว่าง) ผู้ช่วยครู	๑ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา

ข้อมูลสถิติอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๘ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	จำนวน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑ อัตรา
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑ อัตรา
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	
พนักงานขับรถยนต์	๓ อัตรา
พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑ อัตรา
คนงานทั่วไป	๑ อัตรา

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การสรรหาพนักงานส่วนตำบลโดยขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เวลานาน ทำให้ขาดบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ งานบางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้ผลลัพธ์ที่ได้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ

๓. การปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่เท่าที่ควร เนื่องจากจำนวนบุคลากรกับขนาดของอาคารสถานที่ในการทำงานไม่สัมพันธ์กัน

๔. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมแล้วไม่ได้รายงานผลสรุปความรู้ที่ได้อย่างเป็นรูปธรรมตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนดไว้

๕. การเข้ารับการฝึกอบรมไม่ทั่วถึงทุกตำแหน่ง บางตำแหน่งเข้ารับการฝึกอบรมอยู่เป็นประจำ แต่บางตำแหน่งกลับไม่ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมเท่าที่ควร ทำให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อลดภารกิจของงานให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๒. ส่งบุคลากรแต่ละกองเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำมาถ่ายทอดความรู้การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมินป้องกันความผิดพลาดในการจัดทำแบบประเมินก่อนประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละรอบการประเมิน

๓. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ และจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี

๔. กำชับให้บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมภายในกำหนดระยะเวลาตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

๕. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน