



รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลคำ
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามที่เทศบาลตำบลนาคำได้จัดทำประกาศเทศบาลตำบลนาคำ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลนาคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินการ สรุปได้ ดังนี้

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
(๑) ด้านการพัฒนา	(๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องตามความจำเป็นความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน	- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙	- ไม่ใช้งบประมาณ	๑ สิงหาคม – ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	- มีการประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
	(๒) จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง	- ไม่มี	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่มี	- ไม่มี
	(๓) นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน	- กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่าน หลักสูตร การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี	- ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	- บุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
	(๔) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้ เป็นมืออาชีพ	- ให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้ เป็นมืออาชีพ	- ๒๙๙,๕๒๒ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	- บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ จำนวน ๒๙ คน สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
	(๕) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนด	- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม เกณฑ์มาตรฐานฯ เพื่อใช้ประกอบการสูงบุคลากรเข้ารับการอบรมและ ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และเลื่อนค่าตอบแทน	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ประเมิน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๑ มี.ค. ๖๗) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๗)	- พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานฯ ครบทุกคน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
	(๖) จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	- มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงาน	- ไม่ใช้งบประมาณ	๑ กรกฎาคม – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	- บุคลากรร้อยละ ๙๖ ร่วมประเมินความพึงพอใจ
(๒) ด้านการสรรหา	(๑) การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจของเทศบาล (๒) การสรรหาพนักงานเทศบาล ตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง และสายงานปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการโอน (ย้าย) การคัดเลือก ให้ดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนมกำหนด	- มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ - มีการรายงานตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างเพื่อให้ ก.ท. ดำเนินการสรรหา มีการรับโอน(ย้าย) และการดำเนินการสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานพนักงานเทศบาลสายงานปฏิบัติที่ว่าง	- ไม่ใช้งบประมาณ - ไม่ใช้งบประมาณ	๔ เมษายน – ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	- มีการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๗ - รายงานตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้ ๑) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น ๒) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๓) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ระดับต้น ๔) หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๕) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) ระดับต้น

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
(๒) ด้านการสรรหา (ต่อ)	(๓) การสรรหาพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม กำหนด	- มีการดำเนินการสรรหาพนักงานตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป	- ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	- มีการดำเนินการสรรหาพนักงานตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้ ๑) ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัด กองช่าง ๒) ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ สังกัด กองคลัง ๓) ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน สังกัด กองสวัสดิการสังคม - มีการสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้ ๑) ตำแหน่ง ภารโรง สังกัด สำนักปลัด ๒) ตำแหน่ง คนงาน สังกัด กองช่าง ๓) ตำแหน่ง คนงาน สังกัด กองการศึกษา ๔) ตำแหน่ง คนงาน สังกัด กองสวัสดิการสังคม
	(๔) การดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและดำเนินการตามระเบียบและประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม กำหนด	- การดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและดำเนินการตามระเบียบและประกาศหลักเกณฑ์ กำหนด	- ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
(๓) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	(๑) ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ แนวทาง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และ เป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม อย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ (๒) พิจารณาแต่งตั้งพนักงาน เทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้ ยึดหลักความรู้ความสามารถ ให้ ดำเนินการตรมประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดนครพนมกำหนด	- การจัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมาย หน้าที่ประจำปี - ไม่มีพนักงานเทศบาลที่มีคุณสมบัติใน การประเมินเพื่อเลื่อนระดับและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	- ไม่ใช้งบประมาณ -	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ -	- คำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ภายในสำนักปลัด - คำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ภายในกองคลัง - คำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ภายในกองช่าง - คำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ภายในกองการศึกษา - คำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ภายในกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม - คำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ภายในกองสวัสดิการสังคม - คำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ภายในหน่วยตรวจสอบภายใน -
(๔) ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ	(๑) กำหนดให้มีกิจกรรม/โครงการ ย่องชมเชยพนักงานดีเด่นของ หน่วยงาน (๒) ดำเนินการให้ได้รับสวัสดิการ ต่างๆ ตามระเบียบที่กำหนด	- มีการจัดทำประกาศรายชื่อผู้มีผลการ ปฏิบัติงานดีเด่น - มีการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้พนักงาน เทศบาลและพนักงานจ้าง	- ไม่ใช้งบประมาณ - ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๑ มี.ค. ๖๗) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๗) - ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	- ประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาลผู้มี ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น - มีสวัสดิการพนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้าง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
(๔) ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ (ต่อ)	(๓) ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคน ทั้งการให้ความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานงานจ้างตามภารกิจ และการต่อสัญญาพนักงานจ้าง เป็นไปด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ปราศจากการกลั่นแกล้ง หรือใช้อคติในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และหากมีพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ร้องเรียนหรือร้องขอความเป็นธรรมให้รับดำเนินการด้วยความยุติธรรม	- แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- ไม่ใช้งบประมาณ	- แต่งตั้งปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๒ ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๗	- คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานมีการประชุมร่วมกันเพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นประเมิน

สรุปสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลนาคำเป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาล ดังนี้

- ๑) สำนักงานปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา
- ๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๖) กองสวัสดิการสังคม
- ๗) หน่วยตรวจสอบภายใน

กำหนดกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ดังนี้

- ๑) พนักงานเทศบาล จำนวน ๓๑ อัตรา
- ๒) พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑๗ อัตรา
- ๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๖ อัตรา
- ๔) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๕ อัตรา

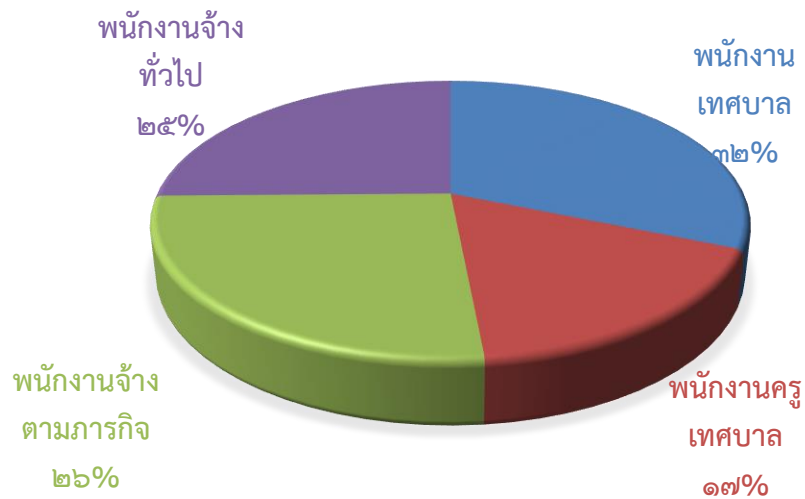
สรุปสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ได้ดังนี้

๑) ข้อมูลอัตรากำลัง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

ลำดับ ที่	ประเภทบุคลากร	กรอบอัตรากำลัง		
		ปัจจุบัน	มีนครอง	ตำแหน่งว่าง
๑	พนักงานเทศบาล	๓๑	๑๘	๑๓
๒	พนักงานครูเทศบาล	๑๗	๑๑	๖
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๖	๒๖	-
๔	พนักงานจ้างทั่วไป	๒๕	๒๕	-
	รวม	๙๙	๘๐	๑๙

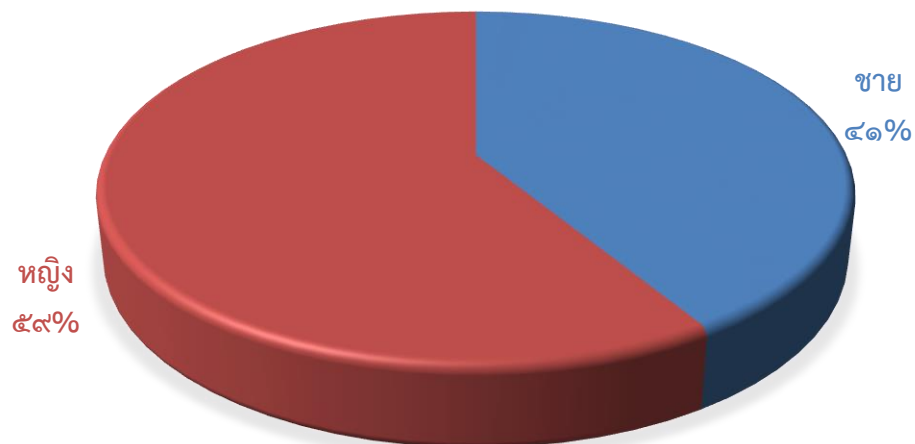
อัตรากำลังของเทศบาลตำบลนาคำ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ รวมทั้งสิ้น ๙๙ อัตรา แยกเป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๓๑ อัตรา มีนครอง จำนวน ๑๘ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๓๔ ตำแหน่งว่าง ๑๓ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑๗ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๗ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๖ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๒๖ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๕ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๒๕

ข้อมูลอัตรากำลัง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗



สัดส่วนบุคลากร ชาย - หญิง ตามจำนวนบุคลากร โดยบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๕๙ และ เพศชาย ร้อยละ ๔๑

สัดส่วนบุคลากร ชาย - หญิง ตามจำนวนบุคลากร



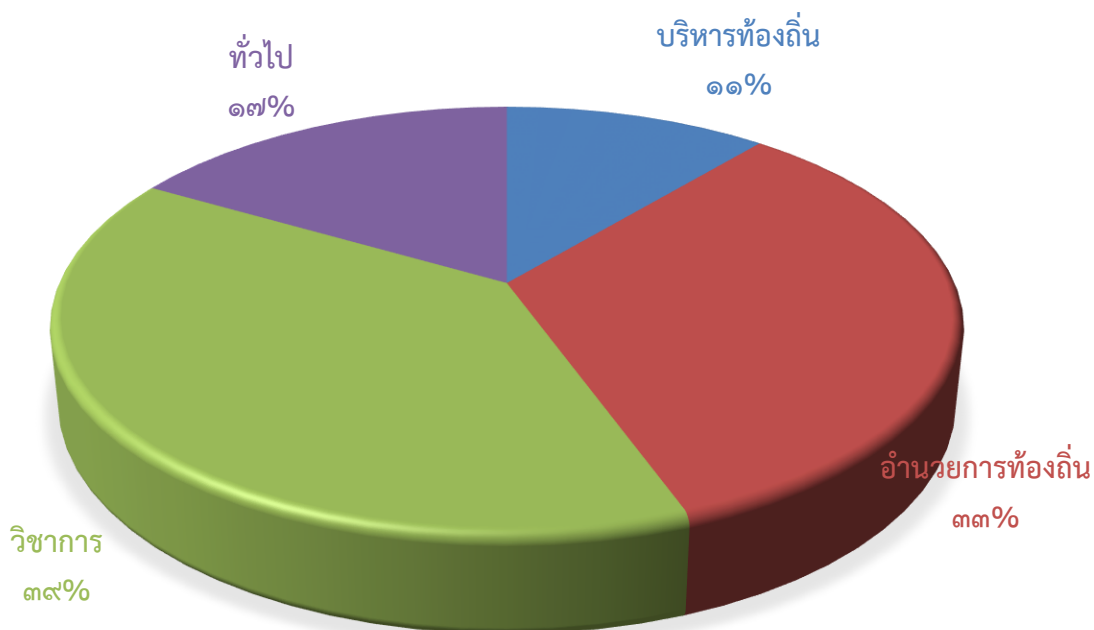
พนักงานเทศบาล

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีจำนวนพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๓๑ อัตรา มีคนครอง ๑๘ อัตรา และ ตำแหน่งว่าง ๑๓ อัตรา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

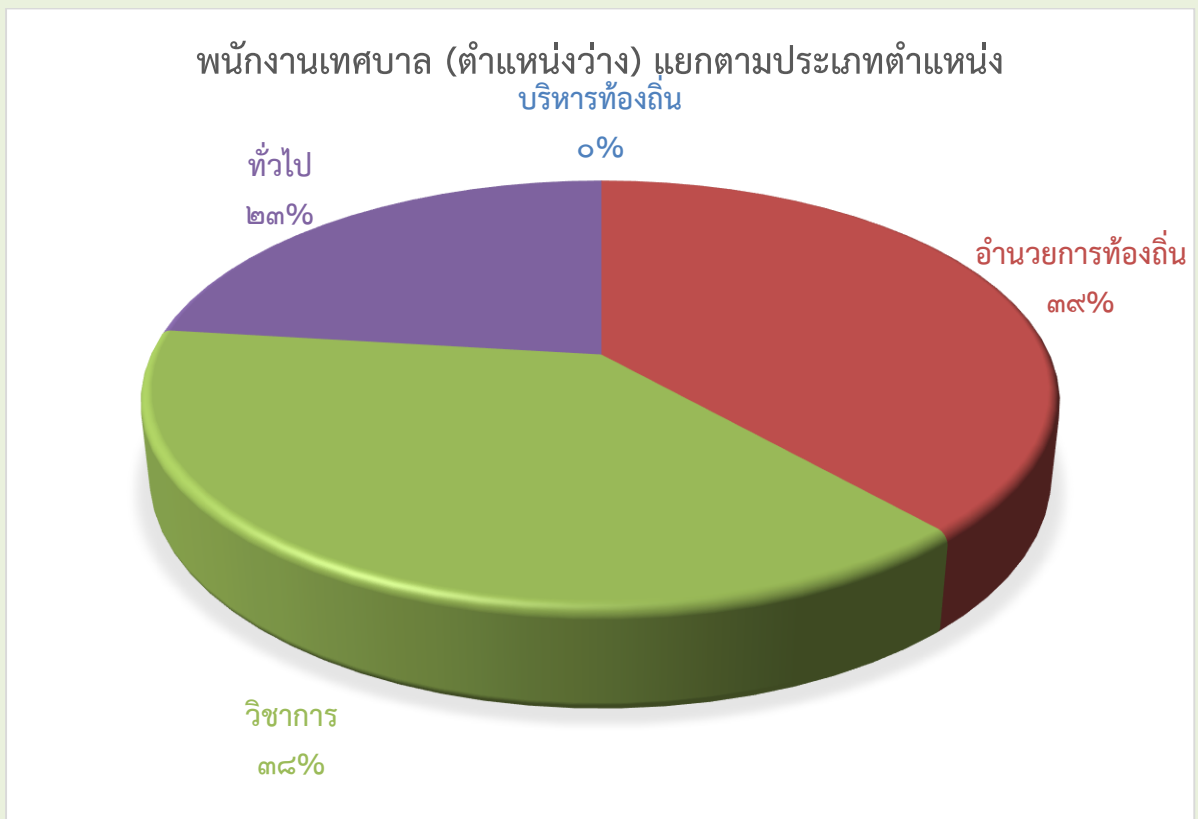
ลำดับ ที่	ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	มีคนครอง (คน)	ตำแหน่งว่าง (คน)
๑	บริหารท้องถิ่น	๒	๒	-
๒	อำนวยการท้องถิ่น	๑๑	๖	๕
๓	วิชาการ	๑๒	๗	๕
๔	ทั่วไป	๖	๓	๓

พนักงานเทศบาล (มีคนครอง) แยกตามประเภทตำแหน่ง ประเภทบริหารท้องถิ่น มีคนครอง จำนวน ๒ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๑ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น มีคนครอง จำนวน ๖ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๓๓ ประเภทวิชาการ มีคนครอง จำนวน ๗ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๓๙ ประเภททั่วไป มีคนครอง จำนวน ๓ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๗

สัดส่วนพนักงานเทศบาล (มีคนครอง) แยกตามประเภทตำแหน่ง



พนักงานเทศบาล (ตำแหน่งว่าง) แยกตามประเภทตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ตำแหน่งว่าง จำนวน ๕ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๓๙ ประเภทวิชาการ ตำแหน่งว่าง จำนวน ๕ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๓๘ประเภททั่วไป ตำแหน่งว่าง จำนวน ๓ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๒๓



๒) การแต่งตั้ง/โยกย้าย/เลื่อนระดับ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีการการแต่งตั้ง/โยกย้าย/เลื่อนระดับ พนักงานเทศบาล ดังนี้

๒.๑) ให้โอน(ย้าย) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นางสาวกนกกาญจน์ ทานะภาส (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๒.๒) เลื่อนระดับ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นายภราดร ต้นศรี ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ระดับ ปฏิบัติการ เลื่อนระดับในตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ

๓) อัตราการสูญเสียบุคลากร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีการสูญเสียบุคลากร(ทุกประเภทบุคลากร) จำนวนทั้งสิ้น ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๕ ของบุคลากรทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วย

๑. พนักงานเทศบาล จำนวน ๑ คน เนื่องจากการโอนย้าย
๒. พนักงานจ้าง จำนวน จำนวน ๖ คน เนื่องจากเกษียณอายุราชการ จำนวน ๒ คน และลาออก จำนวน ๔ คน

๔. ปัญหา/อุปสรรค

๑) ด้านการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม/ฝึกอบรม ยังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณซึ่งมีไม่เพียงพอสำหรับการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม/ฝึกอบรมในทุกตำแหน่ง ทำให้บุคลากรบางตำแหน่งไม่ได้รับการพัฒนาในสายงาน

๒) เมื่อมีการสูญเสียบุคลากร ทั้งจากการเกษียณอายุราชการ การโอน(ย้าย) และการลาออก การสรรหาบุคลากรมาทดแทนอัตรากำลังเดิมต้องอาศัยระยะเวลาในการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้

๕. ข้อเสนอแนะ

๑) สนับสนุนให้บุคลากรในทุกระดับเข้ารับการอบรม/ฝึกอบรม/อบรมทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานในหน้าที่และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีฐานข้อมูลของบุคลากร ซึ่งสามารถส่งเสริมความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคลให้มีความก้าวหน้าตาม สายงานอย่างเหมาะสม

๒) จัดให้มีวิธีการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงานอย่างหลากหลาย มีการจัดเตรียมคู่มือการปฏิบัติงานและพัฒนาบุคลากรไว้ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานทดแทนได้หากมีการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียบุคลากร

