



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย

ที่ อบ.๗๑๒๐๑/..... วันที่ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานสรุปผลข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย

## เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางแผนนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นั้น

งานการเจ้าหน้าที่ ขอสรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

## ข้อเท็จจริง

จากนโยบายดังกล่าว งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

## ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
๓. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

## ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

งานการเจ้าหน้าที่ ขอรายงานสรุปผลข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

/จึงเรียนมา...

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)



( นางอุบลรัตน์ โชตะวัน )

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

  
( นางสาววิชิตชัยญญา แสงประสาร )

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ



( นางสาววัชรี บุญกอ )

หัวหน้าสำนักปลัด



( นางชนวิทิพ แสนทวีสุข )

รองปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย

.....

.....

(ลงชื่อ)



( นายออคเดช ศรีรุ่งกูร )

ปลัดเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ เพราะ .....

(ลงชื่อ)



( นางรจนา แสนอ้วน )

นายกเทศมนตรีตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย

## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี

### ๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	การจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ, การปรับปรุงสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง รองรับภารกิจหน่วยงาน เพื่อให้เกิดภารกิจสูงสุด มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๒ ครั้ง ในปี ๒๕๖๗	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗
๒	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	พนักงานเทศบาลบรรจุใหม่ ๑ อัตรา ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน พนักงานจ้างเลือกสรรใหม่ ๔ อัตรา	๑ เมษายน ๒๕๖๗ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๗
๓	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ เป็นธรรม และมีความโปร่งใส	ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗
๔	การปรับปรุงสวัสดิการและความปลอดภัยในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีสถานที่จอดรถเพียงพอ รวมทั้งมีการจัดที่นั่งและน้ำดื่มไว้คอยบริการพนักงานเจ้าหน้าที่และประชาชนที่มาใช้บริการ	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๗

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	โครงการฝึกอบรมบรมบุคลากรท้องถิ่นด้านคุณธรรมจริยธรรม ป้องกันการคอร์รัปชัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	๒๐,๐๐๐	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย เกิดการเรียนรู้ในการอยู่ร่วมกันมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันและกัน รวมทั้งได้เปิดโลกทัศน์ในการศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมภายใต้หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและหลักธรรมาภิบาล	- ๑๑ ก.ค.๒๕๖๗
๒	พัฒนาองค์ความรู้ให้แก่บุคลากร		พนักงานได้รับการอบรมตามสายงาน	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗

๑. ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม / พัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
๑. การอบรมบุคลากรท้องถิ่นด้านคุณธรรมจริยธรรม ป้องกันการคอร์รัปชัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๑ ก.ค. ๒๕๖๗ ณ ที่ทำการเทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย	๗๐ คน

๑. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร(คน)
บริหารท้องถิ่น	๒
อำนวยการท้องถิ่น	๕
วิชาการ	๑๓
ทั่วไป	๗
พนักงานจ้าง	๓๐
รวม	๕๗

๒. ปัญหา/อุปสรรค

-

๓. ข้อเสนอแนะ

-

สรุปสถิติผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลนิคมสร้างตนเองลำโดมน้อย อำเภอสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี

ระยะเวลาดำเนินการ	บรรจุ/แต่งตั้ง (ราย)	โยกย้าย (ราย)	รับโอน (ราย)	ลาออก (ราย)	ไล่ออก/ปลด (ราย)	เกษียณอายุ ราชการ (ราย)	เข้ารับการอบรม (ราย)
ตุลาคม – ธันวาคม ๒๕๖๖	๔	-	-	-	-	-	-
มกราคม – มีนาคม ๒๕๖๗	-	-	-	-	-	-	๔
เมษายน – มิถุนายน ๒๕๖๗	๑	-	-	-	-	-	๑๖
กรกฎาคม – กันยายน ๒๕๖๗	-	-	-	-	-	-	๑๓

**ปัญหาและอุปสรรค**

- การขอใช้บัญชีการสอบคัดเลือกของ กสธ. เพื่อบรรจุและแต่งตั้งกรณตำแหน่งว่าง ประเภททั่วไปและวิชาการ ยังล่าช้า เนื่องจากผู้สอบแข่งขันได้ยังไม่เลือกบรรจุที่หน่วยงาน

**ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข**

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและกันภายในฝ่ายหรือในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตราว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม
- ส่งเสริมให้ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัดพัฒนาความรู้ด้วยตนเองโดยผ่านระบบการเรียนรู้ทางออนไลน์ (Local MOOC) เช่น ศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับงานการเงิน การคลังท้องถิ่น งานบุคคลท้องถิ่น การบริหารสาธารณะท้องถิ่น กฎหมายท้องถิ่น ความรู้ทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น เพศนิคมการบริหารราชการ
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้