



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลศรีพนา อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ๓๘๑๕๐

ที่ บก ๕๒๖๐๑/-

วันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลศรีพนา

ตามที่ เทศบาลตำบลศรีพนา ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ วิธีการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากร นั้น

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จึงรายงานผลการดำเนินงานตามผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รายละเอียดตามแบบรายงานผลการดำเนินงานฯ ที่เสนอมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวศรีพร ฤทธิสิทธิ์)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นางแสงมณี ดีโคตร)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาล

จำเอก

(วรเชษฐ์ จันทร์อุทุม)

ปลัดเทศบาลตำบลศรีพนา

ความเห็นนายกเทศมนตรี

(นายดุสิต เกิดลาภา)

นายกเทศมนตรีตำบลศรีพนา



รายงานผลการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เทศบาลตำบลศรีพนา
อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตำแหน่ง
ของเทศบาลตำบลศรีนา อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตราว่าง (ตามงบ)
1. พนักงานส่วนท้องถิ่น	49	49	30	19
* ประเภทบริหาร (ปลัด/รองปลัด)	2	2	2	0
* ประเภทอำนวยการ	17	17	11	6
* ประเภทวิชาการ	19	19	9	10
* ประเภททั่วไป	11	11	8	3
2. พนักงานครูเทศบาล	16	16	15	1
2. ลูกจ้างประจำ	4	4	4	0
3. พนักงานจ้างตามภารกิจ	70	70	67	3
รวมทั้งสิ้น	139	139	116	23

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ(บาท)	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๑	จัดสวัสดิการภายในองค์กร	จัดสวัสดิการภายในองค์กร โดยจัดให้มีสวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยให้พนักงานออกค่าสงเคราะห์ศพ คนละ ๑๐๐ บาท คຸ່ມครองการเสียชีวิตของตนเอง คຸ່มสมรส บุตร บิดามารดา มีพนักงานเข้าร่วม ร้อยละ ๑๐๐	๐	๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	
๒	สรรหาพนักงานจ้างมาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง	เทศบาลฯ ได้สรรหาพนักงานจ้างประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจมาปฏิบัติงานแทนตำแหน่งที่ว่างจำนวน ๑ อัตรา ในตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ สังกัดสำนักปลัด เพื่อจะได้ปฏิบัติงานให้บริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง	๐	๐	๑ ก.ค. ๖๘ - ๓๑ ส.ค. ๖๘	
๓	ประเมินผลการปฏิบัติงาน	เทศบาลฯ ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ อย่างเป็นธรรมเสมอภาค ตรวจสอบได้ จำนวน พนักงานเทศบาล ๒๘ คน ลูกจ้างประจำ ๔ คน พนักงานจ้าง ๖๘ คน	๐	๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ(บาท)	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๑	ฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น	พนักงานเทศบาลได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จำนวน ๑ ราย ในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	
๒	ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	พนักงาน ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ร้อยละ ๘๐ ได้อบรมเรียนรู้ด้วยตนเองตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)	๐	๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	

การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลศรีพนา ได้วิเคราะห์ผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ในหลายๆ ด้านแล้ว ผลเป็นดังนี้

การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลศรีพนา ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ควรจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรให้ครบทุกหลักสูตร และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอยู่เสมอ เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อบริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล และมีความรวดเร็วและทันสมัยในการบริการประชาชน

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ด้านงบประมาณของเทศบาลตำบลศรีพนา ยังไม่เพียงพอในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานทุกสายงาน

๒. เทศบาลตำบลศรีพนามีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลสูง (ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

๓. พนักงานเทศบาลที่ผ่านการอบรมตามสายงานมีการโอนไปดำรงตำแหน่งที่อื่น ทำให้ขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์และมีความรู้ความสามารถ

๔. การดำเนินโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรบางโครงการไม่สามารถทำได้ เพราะจำกัดด้านงบประมาณในการดำเนินการ

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ โดยจัดการอบรมอย่างต่อเนื่อง และเป็นหลักสูตรที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา และสร้างแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน

๓. ควรติดตามประเมินประเมินผลการอบรมอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล