



รายงานผลการบริหาร

และ

พัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลอนเจดีย์

อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖  
(ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลคอนเจดีย์ อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่เบิกจ่าย (บาท)	งบประมาณคงเหลือ (บาท)	สถานะโครงการ		ผลการดำเนินการ แต่ละโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา (ระบุเป็น ว/ด/ป ที่เริ่ม และสิ้นสุดการ ดำเนินการ)
				ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ		
<b>โครงการ/กิจกรรม</b> ๑. การวางแผนกำลังคน ๑.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ๑.๒ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุง ครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๖	๐	๐	๐	✓	ดำเนินการแล้วเสร็จ	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาล ตำบลคอนเจดีย์ ๑.๒ ดำเนินการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑ มกราคม ๒๕๖๖ - ๑๕ มกราคม ๒๕๖๖
<b>๒. การฝึกอบรม</b> ๒.๑ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม ศักยภาพพัฒนาการปฏิบัติ ราชการ(กิจกรรมอบรม คุณธรรมจริยธรรมการกล้า	๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐ บาท	๐ บาท	✓	ดำเนินการแล้วเสร็จ	๒.๑ ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความ เข้าใจด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาของ	๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่เบิกจ่าย (บาท)	งบประมาณคงเหลือ (บาท)	สถานะโครงการ		ผลการดำเนินการ/กิจกรรม	ระยะเวลา (ระบุเป็น ว/ด/ป ที่เริ่ม และสิ้นสุดการ ดำเนินการ)
				ยังไม่ได้ดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ		
<p>วิจัยและควมโปร่งใสในการทำงาน) ของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p>						<p>ข้าราชการที่บัญญัติไว้เป็นข้อกำหนด กฎระเบียบ เห็นความสำคัญและเสริมสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงาน ๒.๒ ผู้เข้ารับการอบรมมีกระบวนการ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานที่มุ่งเพิ่มสมรรถนะและพัฒนาระบบราชการ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>๒.๓ ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมทางพระศาสนาไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นข้าราชการยุคใหม่ที่มีคุณธรรมจริยธรรม</p>	

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)

ประเภท	ปี ๒๕๖๖	
	จำนวน	
บริหารท้องถิ่น	๒	
อำนาจการท้องถิ่น	๕	
วิชาการ	๖	
ทั่วไป	๕	
พนักงานจ้าง	๑๐	

ข้อมูลสถิติ (จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล)

หลักสูตร	จำนวน
๑. หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น	๑

หลักสูตร	จำนวน
๒. หลักสูตรอบรมเชิงวิชาการ เรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพตามกฎหมายจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุและหน้าที่ ของคณะกรรมการกำหนดร่างขอบเขตของงานที่ จะจ้าง (TOR)	๓
๓. หลักสูตรโครงการฝึกอบรมเจ้าพนักงานพัสดุ	๑
๕. หลักสูตรโครงการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษารายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๑
๖. หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพพัฒนาการปฏิบัติราชการ(กิจกรรมอบรมคุณธรรมจริยธรรมการรักษาวินัยและความโปร่งใสในการทำงาน) ของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๒๘
๗. หลักสูตรการฝึกอบรมการปฏิบัติงานในระบบ New GFMS Thai สำหรับเทศบาลตำบล	๒
๘. หลักสูตรการจัดสัมมนาทางวิชาการในการเตรียมความพร้อมการเป็นหน่วยรับงบประมาณตรงของเทศบาลตำบล ของสันนิบาตเทศบาลภาคกลาง	๒

หลักสูตร	จำนวน
๙. หลักสูตรการสืบราคา การเปิดเผย การกำหนดราคา กลางงานก่อสร้างและที่มีใช้งานก่อสร้าง การพิจารณา การพิจารณาอุทธรณ์ การตรวจรับพัสดุ การบริหาร สัญญา (ค่า K)	๑
๑๐. หลักสูตรที่มีปฏิบัติการบันทึกค่าของงบประมาณ เงินอุดหนุนในระบบ SOLA ของผ่าน สธ.และระบบ BBL (ของบตรง) สำหรับ อบจ.เทศบาล และอบต.	๖

ปัญหา/อุปสรรค

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลคอนเจดีย์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ใช้	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา (ระบุเป็น วัน/ เดือน/ปี ที่เริ่มและสิ้นสุด การดำเนินการ)	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<b>๒.๒ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>					
๒.๑ จัดทำคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ	ไม่มี	คู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ ๑ เล่ม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)	บางรอบ ระยะเวลาการประเมินสั้นเกินไปเดือนอาจเกิดความล่าช้า	-การจัดทำคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้เจ้าหน้าที่ได้รู้เป็นแนวทางและข้าราชการทุกคนได้ทราบถึงเกณฑ์ต่างๆ -ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานต้องยึดหลักเกณฑ์การประเมินผล งานและสมรรถนะตามหลักเกณฑ์เพื่อให้แบบประเมินเป็นเครื่องมือในการบริหารอย่างแท้จริง
๒.๒ จัดประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	ไม่มี	ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๕	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)		
๒.๓ การนำกิจกรรมต่างๆ/รัฐพิธี/IT มาเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	ไม่มี	เจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ/รัฐพิธีมากขึ้น และร่วมกันจัดทำข้อมูลตัวชี้วัด การจัดทำ OIT เพื่อเผยแพร่ข้อมูลตัวชี้วัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของเทศบาลตำบลคอนเจดีย์	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)		

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลคอนเจดีย์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา (ระบุเป็น วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มและสิ้นสุดการ ดำเนินการ)	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<b>๓.ด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน</b>					
๓.๑ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล	ไม่มี	บรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ไม่มี	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)	- การสรรหาพนักงานบางคนได้บุคลากรที่ไม่ตรงตามคุณสมบัติที่เทศบาลต้องการ	- ควรให้มีการสรรหาพนักงานจ้างตามหลักความรู้ความสามารถเพื่อส่งผลให้ได้ดีและเก่งมาปฏิบัติหน้าที่
๓.๒ การรับโอน/ย้ายพนักงานเทศบาล โดยการประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	ไม่มี	รับโอน/ย้ายพนักงานเทศบาล จำนวน ๕ อัตรา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)	- การบรรจุแต่งตั้งตามบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เมื่อฝึกฝนการทำงานจนชำนาญแล้ว ส่วนใหญ่พนักงานเทศบาลจะโอนกลับภูมิลำเนาตัวเองเมื่อบรรจุนครบ ๒ ปี ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีอย่างต่อเนื่อง จึงมักจะ	- ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และกระตุ้นความรู้ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้พนักงานเทศบาลมีความสุขในการทำงานเพื่อลดปัญหาการโอนกลับภูมิลำเนา
๓.๓ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	ไม่มี	สรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)		
					ต้องมีการฝึกฝนคนใหม่ๆ เสมอ



รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลดอนเจดีย์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ใช้	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา (ระบุเป็น วัน/ เดือน/ปี ที่เริ่มและสิ้นสุด การดำเนินการ)	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<b>๔.ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวิสัยของบุคลากรในหน่วยงาน</b>					
๔.๑ การใช้เครื่องมือบันทึกเวลาปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อตรวจสอบพฤติกรรมการมาทำงาน	ไม่มี	พฤติกรรมการมาทำงานของเจ้าหน้าที่ดีขึ้น มาทำงานสายน้อยลง	ปี งบประมาณ ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)	ไม่มี	ไม่มี
๔.๒ จัดทำประกาศเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เทศบาลตำบลดอนเจดีย์	ไม่มี	ประกาศเทศบาลตำบลดอนเจดีย์ เรื่อง ประมวลจริยธรรมข้าราชการ เทศบาลตำบลดอนเจดีย์ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๖	ปี งบประมาณ ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)		

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลคอนเจดีย์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา (ระบุเป็น วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มและสิ้นสุด การดำเนินการ)	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<b>๑.ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร</b>					
๑.๑ จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ไม่มี	บุคลากรสามารถวางแผนการพัฒนาให้ตนเองมีพฤติกรรมตามที่องค์กรต้องการเพื่อพัฒนา และเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ในการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเตรียมความพร้อมให้มีการสมรรถนะและศักยภาพในการทำงานในตำแหน่งงานคาดหวังว่าจะได้รับการแต่งตั้งในอนาคต	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)	แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลไม่ได้ถูกนำไปใช้ อย่างจริงจังส่งผลให้บุคลากรบางคนยังขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติราชการ	ผู้บริหารควรที่จะให้ความสำคัญกับการนำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลไปใช้อย่างจริงจัง เพื่อให้บุคลากรมีระเบียบวินัย มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ และบริการประชาชนเพิ่มมากขึ้น
๑.๒ จัดทำแผนฝึกอบรมรายตำแหน่งเทศบาลตำบลคอนเจดีย์ ประจำปี ๒๕๖๖			ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)		
๑.๓ ประชาสัมพันธ์หลักสูตรการฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่ในสังกัดเทศบาลตำบลคอนเจดีย์					

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลคอนเจดีย์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา (ระบุเป็น วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มและสิ้นสุด การดำเนินการ)	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<b>๒. ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจในสายอาชีพ</b>					
๒.๑ จัดทำคู่มือประชาชนสัมพันธ์เกี่ยวกับกรวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ไม่มี	ผู้ปฏิบัติงานได้เห็นโอกาส ความก้าวหน้าในอาชีพตั้งแต่เริ่มต้น จนถึงตำแหน่งสูงสุดที่สามารถก้าวหน้าไปได้ และสามารถวางแผน ความก้าวหน้าของตนได้ ทำให้มีโอกาสสำรวจสมรรถนะ ความถนัด และ ความสนใจของตนเองว่าเหมาะสมกับ ลักษณะงานแบบใดในหน่วยงาน และสามารถเตรียมความพร้อมที่ปฏิบัติงาน รวมทั้งเตรียมการเพิ่มพูนศักยภาพของตนเองเพื่อรองรับตำแหน่งงานที่จะก้าวต่อไปในอนาคต	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)	พนักงานเทศบาลบางรายเลื่อนระดับลาช้า เนื่องจากติดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	ส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานได้เห็นโอกาส ความก้าวหน้าในอาชีพ ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึง ตำแหน่งสูงสุดที่สามารถก้าวหน้าไปได้
๒.๒ จัดทำและเผยแพร่คู่มือ/แบบฟอร์มการเลื่อนระดับของพนักงานเทศบาล ระดับชำนาญการ อาวุโส ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ			ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)		