



รายงานผลการดำเนินงาน  
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕  
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

เทศบาลตำบลบางกระบือ  
อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม

## สารบัญ

<u>เรื่อง</u>	<u>หน้า</u>
๑. ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๑
๒. ด้านการสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	๒
๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๔
๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๕
๖. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	๖
๗. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	๗
๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๘
- สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล	
- สรุปปัญหา/อุปสรรคข้อเสนอแนะ	

### ภาคผนวก

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลบางกระบือ อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
<b>๑.ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง</b>				
<p>๑.๑ วางแผนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลัง ๓ ปี ของ หต.</p>	<p>๑.เพื่อให้มีโครงสร้างแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน                  ๒.กำหนดประเภทตำแหน่งสายงานการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของ หต.                  ๓.เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งว่าถูกต้องเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่                  ๔.เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร                  ๕.สรรหาอัตรากำลังพนักงานเทศบาลเพื่อให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป                  ๖.เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามที่กฎหมายกำหนด</p>	<p>หต.บางกระบือ มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วน โดยผ่านความเห็นชอบจาก กทจ.สมุทรสงคราม ทุกครั้ง พร้อมทั้งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>หต.บางกระบือ ได้มีการปรับปรุง/จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.ทจ.สมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔ โดยให้ความเห็นชอบให้คณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พิจารณาเรื่องดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กำหนดตำแหน่ง นิติกร (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ควรดำเนินการพิจารณาปรับปรุง/ทบทวนอัตรากำลังในทุกๆ ปี เพื่อให้การกำหนดรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการปัจจุบัน</li> <li>-การกำหนดตำแหน่ง หรือภารกิจต่างๆ ให้ภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในอนาคต เพื่อป้องกันปัญหาด้านงานบุคคล หต.บางกระบือ</li> <li>-สรุปภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบริหารงานบุคคลให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุกปี เพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายมิให้เกิน ๔๐ เปอร์เซ็นต์ ตาม พ.ร.บ.บริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๓๕</li> </ul>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
<b>๑.ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง</b>				
๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังออกหรือโอนย้าย	-เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความต่อเนื่องและมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- อัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ที่ว่าง	-ดำเนินการร้องขอให้คณะกรรมการกลางสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นผู้ดำเนินการสรรหา จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๑.ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ระดับต้น ๒.ตำแหน่ง นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น ๓.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง ๔.เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง ๕.นายช่างโยธา ปง/ชง	ลดภาวะอัตรากำลังในองค์กรการทำงานซึ่งส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า เสร็จไม่ทันกำหนดเวลา ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ
๑.๓ แต่งตั้ง คกก.ในการสรรหาและเลือกสรร	เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเป็นไปด้วยความโปร่งใสและเกิดความยุติธรรม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การสรรหา	เพื่อให้การสรรหาและเลือกสรรมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างตามระเบียบหลักเกณฑ์และเงื่อนไขทุกประการเห็นชอบโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาล(กทจ.สมุทรสงคราม)	เพื่อความยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ก.ทจ.สมุทรสงคราม ต้องผ่านความเห็นชอบจาก ก.ทจ.สมุทรสงคราม จึงจะดำเนินการจัดทำสัญญาจ้างได้
๑.๔ การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการทุกตำแหน่งงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นไปด้วยความถูกต้อง และผ่านการเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล	พนักงานเทศบาลที่มีคุณสมบัติ ได้ดำเนินการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนฯ	นำผลงานที่ใช้ประกอบการเลื่อนระดับตำแหน่งงาน เก็บรวบรวมเป็นองค์ความรู้ (KM) โดยผ่านเว็บไซต์ ทด.บางกระบือ หรือศูนย์ข่าวสารของ ทด.บางกระบือ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
<b>๒.ด้านการสรรหาคณะกึ่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน</b>				
๒.๑ การสรรหาคณะกึ่ง โดยจัดทำโครงการยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและใช้บริการประชาชน	เพื่อเป็นการยกย่อง เชิดชู เกียรติและเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในสังกัด และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานเทศบาลรายอื่น	พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในสังกัดได้รับการคัดเลือกเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และการให้บริการ ประชาชนดีเด่น	- พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในสังกัด มีความภาคภูมิใจในการได้รับการเชิดชูเกียรติมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการเพิ่มมากขึ้น - จัดทำใบประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างที่เข้าหลักเกณฑ์	จัดทำปีละครั้ง โดยประกาศยกย่องภายในกันยายนของทุกปี
<b>๓.ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</b>				
๓.๑ บรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	เพื่อจัดสรรอัตรา/บรรจุแต่งตั้งให้ไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ได้กำหนดไว้	อัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีคนครองทุกตำแหน่ง	- ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลและข้าราชการประเภทอื่นมา ดำรงตำแหน่งว่างของ ทด.บางกระบือที่ว่าง	-เป็นการจัดสรร/สรรหาคณะมาดำรงที่ว่างไว้การบริหารราชการ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เสียหายต่อราชการ -รับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล หรือ ประเภทอื่น และขอใช้บัญชีหรือขอใช้ไปแล้วผ่านชั้นบัญชีในตำแหน่งที่ต้องการไม่เพียงพอ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
<b>๔.ด้านการพัฒนาบุคลากร</b>				
๔.๑ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ ทต.	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆ ตำแหน่งได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	ทต.บางกระบือ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดทำแผนฯ	- พิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์จากเครือข่าย	-จัดทำแบบสอบถามความต้องการเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรสายงานของตนเอง ก่อนและหลังอบรม เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพ ตรงกับความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร
๔.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง -เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนาเนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์/เงื่อนไข/ระเบียบ/กฎหมายต่างๆ	บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในงานได้เป็นอย่างดี	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน	-ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาและมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้และสามารถถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ -บุคลากรที่ผ่านการอบรมตามหลักสูตร สามารถนำความรู้มาถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ได้บังคับบัญชาเป็นการประหยัดงบประมาณการอบรม -พนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ เห็นควรจัดการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
<b>๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>				
๕.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลงาน/การประเมินผลงาน/การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- เพื่อสร้างความเป็นธรรม โปร่งใสและสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	-กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	ทด.บางกระบือ มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน ผ่านคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค  เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และได้เลื่อนชั้น/เลื่อนค่าตอบแทนทุกตำแหน่ง ทุกอัตราที่มีคนครอง	-การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความชอบธรรมและประกาศของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสงคราม
๕.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร -พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์	บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ถูกต้องครบถ้วนทุกคน โดยความยุติธรรม โปร่งใส	-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลประจำปี ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก.กลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน และมติคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือน	-การจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และประกาศให้บุคลากรได้ทราบทุกครั้ง ที่จัดทำประกาศครบ
<b>๖. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม</b>				
๖.๑ สนับสนุนและเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ๖.๒ ประพฤติปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการอย่างเคร่งครัด	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ - ลดการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร	- เพื่อให้บุคลากรได้ถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการทำงาน - เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	- จัดทำประกาศเผยแพร่ให้บุคลากรได้รับทราบ ดังนี้ (๑) ประมวลจริยธรรมของข้าราชการเทศบาล ตำบลบางกระบือ (๒) ข้อบังคับ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ	-ควรจัดให้มีการอบรมโครงการจริยธรรมให้กับบุคลากรในสังกัด ทุกๆปี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
<b>๗.ความก้าวหน้าในอาชีพในสายงาน</b>				
๗.๑ สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน	- เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในองค์กร KM ให้บุคลากรได้ทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้า ในเรื่อง การเลื่อนระดับ การสอบเปลี่ยนสายงาน การสอบคัดเลือก	เผยแพร่องค์ความรู้ในองค์กร KM ให้บุคลากรได้ทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้า ในเรื่อง การเลื่อนระดับ การสอบเปลี่ยนสายงาน การสอบคัดเลือก	- จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าทุกประเภท/ตำแหน่ง/สายงาน เพื่อให้บุคลากรได้ทราบโดยผ่านทางเว็บไซต์ ทางไลน์ ทด.บางกระบือ ฯลฯ	- ประชาสัมพันธ์การจัดทำคู่มือองค์ความรู้บุคลากรได้ทราบโดยทั่วกัน
<b>๘.การพัฒนาคุณภาพชีวิต</b>				
๘.๑ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม	- เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวก สะอาด น่าอยู่ นำทำงาน - เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความเข้าใจในการปรับปรุงพัฒนางานโดยเห็นความสำคัญของกิจกรรม ๕ ส และปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมมีระเบียบ รักความสะอาด และสร้างความสามัคคี	- คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ทั้งหมด บุคลากรรู้สึกปลอดภัยมีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานครบถ้วน - จัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ เพื่อปลูกจิตสำนึกสร้างความสามัคคีในองค์กร - ประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานใน ระดับดีเด่น ในแต่ละรอบ การประเมิน จัดกิจกรรม Big Cleaning Day ทุกวันพุธ เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่	- จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างความสามัคคี โดยประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน - สำนักงานมีความน่าอยู่



สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕ ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ข้อมูลบุคลากรตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แยกได้ดังนี้

๑.๑ ประเภท พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๗ อัตรา

-ตำแหน่งที่มีคนครอง จำนวน ๙ อัตรา

-ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง จำนวน ๘ อัตรา

๑.นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก

๒.นิติกร ปก/ชก

๓.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง

๔.เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง

๕.นายช่างโยธา ปง/ชง

๖.ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น

๗.ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับต้น

๑.๒ ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา

-ตำแหน่งที่มีคนครอง จำนวน ๔ อัตรา

๑.๒ ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา

-ตำแหน่งที่มีคนครอง จำนวน ๓ อัตรา

๒.การบรรจุแต่งตั้ง การให้โอน การรับโอน ประจำปี ๒๕๖๕ สรุปได้ดังนี้

๒.๑บรรจุแต่งตั้ง รับโอน ให้โอนพนักงานเทศบาล ดังนี้

๑. รับโอนพนักงานเทศบาลผู้ผ่านการสรรหาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร นางเปมิกา ภควัฒนะ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕

๒. โอน (ย้าย) นายวรธร ยวิยส ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ โอนย้ายไปดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง สังกัด ทต.เขาย้อย อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

๓. โอน (ย้าย) นายสิทธิศักดิ์ ทองเกร็ด ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ โอนย้ายไปดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ สังกัด อบต.บางช้าง อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

๔. บรรจุแต่งตั้ง นายธีรพงษ์ รัตนเจริญ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ จากบัญชีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลบางกระบือ ได้มีการปรับปรุง/จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประจำปี ๒๕๖๕ รอบ กันยายน ๒๕๖๕ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔ โดยได้ขอความเห็นชอบให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พิจารณาเรื่องดังต่อไปนี้

กำหนดตำแหน่งเพิ่ม นิตกร ปก/ชก เลขที่ตำแหน่ง ๖๐-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรางานนิตการ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล

๓.ด้านการฝึกอบรมตามมาตรฐานตำแหน่งของบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕

๓.๑ นางเปมิกา ภควัฒนะ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เข้ารับการอบรมหลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการต้น) รุ่นที่ ๔๓ ระหว่างวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๕ - ๒๓ กันยายน ๒๕๖๕ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมสัมมนาเตรียมความพร้อมเทศบาลตำบลเพื่อรองรับการเป็นหน่วยรับงบประมาณตาม พ.ร.บ.วิธีการงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ สำหรับการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี (งบเงินอุดหนุนที่จัดสรรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ในรุ่นที่ ๑๒ ระหว่างวันที่ ๒๔-๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมปรีซ์พาเลซ มหานาค กรุงเทพฯ

เข้าร่วมการอบรมหลักสูตร “การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ภายใต้นหนังสือซักซ้อมแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ” รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๘ - ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเลอ บาห์ลี รีสอร์ท แอนด์สปา จังหวัดชลบุรี

เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดการระบบสารสนเทศการบริหารจัดการเพื่อการวางแผนและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (E-Plan) ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ในรุ่นที่ ๔ ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเดอะรอยัลริเวอร์ไฮเต็ล เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

๓.๒ นางสาวสุมาลี ทองตะลุง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “แนวทางการบันทึกบัญชีและปฏิบัติงาน จัดทำรายงานการคำนวณค่าเสื่อมราคาการปรับปรุงบัญชี การปิดบัญชีและรายงานงบการเงิน หมายเหตุประกอบงบการเงิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ระหว่างวันที่ ๕ - ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ณ โรงแรมไมด้า ทวารวดี แกรนด์ จังหวัดนครปฐม

๓.๓ นายอำนาจ วีระสวัสดิ์ ปลัดเทศบาลตำบลบางกระบือ

เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมสัมมนาเตรียมความพร้อมเทศบาลตำบลเพื่อรองรับการเป็นหน่วยรับงบประมาณตาม พ.ร.บ.วิธีการงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ สำหรับการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี (งบเงินอุดหนุนที่จัดสรรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ในวันที่ ๑๒ ระหว่างวันที่ ๒๔-๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมปรีซ์พาลาเซอ มหานคร กรุงเทพฯ

๓.๔ นางสาวธนวรรณ หลิมสกุล ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “แนวทางการบันทึกบัญชีและปฏิบัติงาน จัดทำรายงานการคำนวณค่าเสื่อมราคาการปรับปรุงบัญชี การปิดบัญชีและรายงานงบการเงิน หมายเหตุประกอบงบการเงิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ระหว่างวันที่ ๕ - ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ณ โรงแรมไมด้า ทวารวดี แกรนด์ จังหวัดนครปฐม

### สรุป ปัญหา / และอุปสรรค

๑. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง การขอใช้บัญชีจากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สรรหาพนักงานเทศบาลที่เป็นตำแหน่งว่าง กรณีให้ กสส.เป็นผู้ดำเนินการสรรหา

- กรณีตำแหน่ง - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง  
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง / ชง  
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา ปง / ชง

ยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งดังกล่าวแต่อย่างใด ทำให้หน่วยงานขาดผู้ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญ

### ข้อเสนอแนะ

๑. การขอใช้บัญชีควรมีกำหนดระยะเวลาในการปลดล็อกในตำแหน่งที่หมดบัญชีแล้วสามารถให้อปท สรรหาโดยวิธีการรับโอนให้ระยะเวลาสั้นกว่าระยะเวลาที่ผ่านมา

\*\*\*\*\*