

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลสงเปลือย
อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

บทนำ

ด้วยเทศบาลตำบลสงเปลือยได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสงเปลือยทุกระดับ ให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองนโยบายของรัฐ นโยบายของผู้บริหารมุ่งปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นหน่วยงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับบุคลากรเทศบาลตำบลสงเปลือย
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรเทศบาลตำบลสงเปลือย
๓. เพื่อส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มทักษะ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการแก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องของเทศบาลตำบลสงเปลือย
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้
 - ๔.๑ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
 - ๔.๒ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 - ๔.๓ ด้านการบริหาร
 - ๔.๔ ด้านคุณธรรมจริยธรรม
 - ๔.๕ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

เป้าหมายของการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

- ๑.๑ การพัฒนาผู้บริหารท้องถิ่น
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกสภาเทศบาลตำบลสงเปลือย
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้าง เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลสงเปลือย
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลสงเปลือยได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

วิธีการพัฒนา

๑. การจัดฝึกอบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน โดยได้ตั้งงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัย และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

๓. การจัดการองค์ความรู้ในองค์กร เช่น การจัดทำเอกสารความรู้เผยแพร่ในองค์กร เป็นต้น

๔. การพัฒนาบุคลากรระหว่างปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน แนะนำการปฏิบัติงาน การปฏิบัติหน้าที่แทน การรักษาราชการแทน การมอบให้เข้าร่วมประชุม เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติงานศึกษาจากคู่มือปฏิบัติงาน เป็นต้น

๓. การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM)

การจัดการองค์ความรู้เป็นกระบวนการในการนำความรู้ต่างๆ ที่กระจัดกระจายอยู่ภายในองค์กรออกมารวบรวม และเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านทางหน่วยงานต่างๆ รวมถึงการนำความรู้จากภายนอกมาเผยแพร่ให้แก่สมาชิกทุกคนให้รับทราบข้อมูลที่สอดคล้องเป็นแนวทางเดียวกัน

๓.๑ ฝ่ายพัฒนาบุคลากร ได้ดำเนินการรวบรวมสรุปรายงานโครงการฝึกอบรม และรายงานผลการฝึกอบรมของบุคลากรทุกส่วนราชการที่เข้าร่วมการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำองค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลมารวบรวม และเผยแพร่อย่างเป็นระบบหน้าเว็บไซต์เทศบาลตำบลสงเปลือยเพิ่มช่องทางให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลความรู้ได้สะดวก รวดเร็ว และส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในองค์กร (Knowledge Management : KM) ให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ

๓.๒ สำนักปลัดเทศบาล โดยฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบรรจุแต่งตั้ง และฝ่ายพัฒนาบุคลากรได้จัดทำ “จดหมายข่าวด้านงานทรัพยากรบุคคล” เผยแพร่ให้บุคลากรภายในเทศบาลตำบลสงเปลือยรับรู้ร่วมกันเป็นประจำทุกเดือน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เช่น การแจ้งทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ และติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

รายงานผลการดำเนินงาน
ด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสงเปลือยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/แนว ทางแก้ไข
๑. การวางแผนกำลังคน					
<p>การวางแผนกำลังคน (การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ใน การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕)</p>	<p>๑. เพื่อปรับปรุงตำแหน่งให้สอดคล้องและเหมาะสม กับปริมาณงาน ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ ซ้ำซ้อน</p> <p>๒. เพื่อให้มีการกำหนดประเภทตำแหน่งสายงาน การ จัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ของเทศบาล</p> <p>๓. ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งพนักงาน เทศบาล และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับ ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ</p> <p>๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนา</p> <p>๕. เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลังของพนักงาน เทศบาล และพนักงานจ้างและการใช้อัตรากำลังของ บุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิด ประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตาม อำนาจ หน้าที่ ที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑.ดำเนินการตามประกาศ ประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัด กาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลของ เทศบาล แก้ไขเพิ่มเติม ลง วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒</p>	<p>๑.ดำเนินการ ปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒</p> <p>๒.ดำเนินการขอ ความเห็นชอบต่อ คณะกรรมการ พนักงานเทศบาล จังหวัดกาฬสินธุ์</p> <p>๓.ประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ต้องประสานงาน กับหน่วยงาน ภายในที่ต้องการขอ ปรับปรุงแผน อัตรากำลังนั้นๆ และเกิดความล่าช้า ในการส่งข้อมูล มายังงานการ เจ้าหน้าที่ทำให้ไม่ ทันระยะเวลาที่ คณะกรรมการ พิจารณาให้ความ เห็นชอบในการ ปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>ควรดำเนินการตาม นโยบายการ บริหารงานบุคคลของ เทศบาลตำบล สงเปลือยให้เป็นไป ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร					
การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (การบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง)	<p>เพื่อให้อัตรากำลังที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลสงเปลือยและเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>๑.พนักงานเทศบาลได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ ร้อยละ ๑๐๐</p> <p>๒.การสรรหาพนักงานจ้าง ไม่มีการร้องเรียนร้องทุกข์</p>	<p>ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง จำนวน ๑ คน</p>	<p>หลายตำแหน่งยังขาดบุคลากรมาบรรจุและแต่งตั้ง</p>	<p>ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น</p>
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
การประเมินผลการปฏิบัติงาน (การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕)	<p>๑.เพื่อให้เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง</p> <p>๒.เพื่อปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง</p> <p>๓.เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริงานบุคคล ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน การให้ออกจากราชการ การจูงใจ ให้อำนาจ และการบริหารงานบุคคลให้ปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น</p> <p>๔.การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร หรือหน่วยงานสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลได้</p>	<p>๑.ภายในเดือนกันยายนของทุกปีให้เทศบาลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานเทศบาลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน</p> <p>๒.ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและรับประเมินมีหน้าที่กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน</p> <p>๓.ผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นไปตาม</p>	<p>๑.ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕</p> <p>๒.ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑</p>	<p>แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดส่งมายังฝ่ายการเจ้าหน้าที่ล่าช้าไม่ เป็นไปตาม ระยะเวลาที่กำหนด</p>	<p>ควรจัดทำแบบประเมินให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ และจัดส่งมายังฝ่ายการเจ้าหน้าที่ภายใน ระยะเวลาที่กำหนด</p>

	อย่างเป็นรูปธรรม	หลักเกณฑ์ที่กำหนด ร้อย ละ ๑๐๐	เมษายน ๒๕๖๕-๓๐ กันยายน ๒๕๖๕		
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย					
การส่งเสริมจริยธรรม และการรักษาวินัย	เพื่อส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของพนักงาน เทศบาล และพนักงานจ้าง ให้ปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	พนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้างมีคุณธรรม จริยธรรม	๑. นำประกาศ กค. เรื่อง ประมวล จริยธรรมพนักงาน ส่วนท้องถิ่นมา เผยแพร่ให้บุคลากร ทุกส่วนราชการ รับทราบและถือ ปฏิบัติ ๒. จัดกิจกรรมเข้า แถวเคารพธงชาติ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยคณะ ผู้บริหาร พนักงาน เทศบาล พนักงาน และลูกจ้าง	-บุคลากรทุกคน ได้รับการส่งเสริม จริยธรรม และ รักษาวินัยให้ปฏิบัติ ตามประมวล จริยธรรมพนักงาน ส่วนท้องถิ่น -ผู้บริหารสูงสุดให้ ความสำคัญกับการ ส่งเสริมจริยธรรม และการรักษาวินัย	ควรปรับปรุงนโยบาย มาตรการ หลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ของ เทศบาลตำบล สงเปลือยให้เป็น ปัจจุบัน
๕. การสรรหาคณบดีคนเก่ง					
การสรรหาคณบดีคน เก่ง -การขอใช้บัญชีผู้ สอบแข่งขันได้ -การคัดเลือกในกรณีที่มี เหตุพิเศษที่ไม่	ดำเนินการสรรหาคณากรตามคุณสมบัติที่กำหนด และสามารถสรรหาคณบดี คนเก่ง เหมาะสมกับภารกิจ งานของเทศบาลตำบลสงเปลือย	๑.ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขัน ได้จากกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น ๒.ดำเนินการคัดเลือกใน กรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่ จำเป็นต้องสอบแข่งขัน	ผู้สอบแข่งขันได้รับ การบรรจุและแต่งตั้ง ในตำแหน่งที่ว่างของ เทศบาลตำบลสง เปลือย	ผู้สอบบรรจุจาก บัญชีสอบแข่งขันไม่ เพียงพอต่อ ตำแหน่งว่าง	รับโอนพนักงาน เทศบาลตามกรอบ อัตรากำลัง ๓ ปี

จำเป็นต้องสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเป็น พนักงานเทศบาล		เพื่อบรรจุบุคคลเป็น พนักงานเทศบาลตาม กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี			
๖. การพัฒนาบุคลากร					
การพัฒนาบุคลากร -การทำแผนพัฒนา บุคลากรตามตำแหน่ง และสายอาชีพตาม สมรรถนะ -การจัดส่งบุคลากรเข้า รับการฝึกอบรมกับ หน่วยงานภายนอก	๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึงและ ต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้อง กับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร ๒. มุ่งพัฒนาบุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างประสิทธิภาพ และ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร	๑. พัฒนาบุคลากรอย่างเป็น ระบบทั่วถึงและ ต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการ ทำงานที่เหมาะสม ๒. บุคลากรนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ ได้รับจากการพัฒนา มาใช้ปฏิบัติงานตาม อำนาจหน้าที่ของตนเองได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลสง เปลือยเข้ารับการ ฝึกอบรมกับ หน่วยงานภายนอก จำนวน ราย	๑. เนื่องจาก สถานการณ์แพร่ ระบาดของโรคติด เชื้อไวรัสโควิด-๑๙ ทำให้บุคลากรไม่ สามารถเข้ารับการ ฝึกอบรมใน หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง กับงานที่ตนเอง รับผิดชอบ ๒. การติดตาม ประเมินผลการ พัฒนาบุคลากรยังขาด ความต่อเนื่อง	๑. ปรับรูปแบบการ ฝึกอบรมให้เหมาะสม กับสถานการณ์ ๒. ส่งเสริมให้บุคลากร กระตือรือร้นในการ พัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนา ตนเองในทุกๆด้าน ๓. ควรมีการติดตาม ผลและประเมินผล การฝึกอบรมอย่าง ต่อเนื่อง อย่างเป็น ระบบ
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
การสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (การจัดทำคู่มือ ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ)	๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาลมี ความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ ๒. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาลให้ ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร และเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งที่สูงขึ้น ๓. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ย้าย	๑. พนักงานเทศบาลได้รับ การประเมินผลงานและ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น ๒. พนักงานเทศบาลได้รับ การคัดเลือกหรือการสอบ	พนักงานเทศบาล ได้รับการคัดเลือก เพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง ในตำแหน่งประเภท สายงานบริหาร จำนวน ๓ คน	มีการปรับแก้ไข ผลงานเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น ทำให้ ระยะเวลาในการ ส่งผลงานล่าช้ากว่า	ควรมีการจัดส่ง ผลงานให้เป็นไปตาม ระยะเวลาที่กำหนด

	ไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันและตำแหน่งในสายงานอื่นในระดับเดียวกัน	คัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหาร ๓.พนักงานเทศบาลได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน และตำแหน่งในสายงานอื่นในระดับเดียวกัน ร้อยละ ๑๐๐		ที่กำหนด	
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต					
การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑.เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ๒.เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดีและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดีคนเก่งให้ไว้กับองค์กร	การจัดสถานที่ทำงานการแบ่งสัดส่วนชัดเจน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ดูแลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงาน	จัดกิจกรรม ๕ ส. โดยจัดสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ มีการแบ่งสัดส่วนชัดเจน	เนื่องจากจำนวนบุคลากรมีเป็นจำนวนมากการแบ่งสัดส่วนของพื้นที่มีจำกัด	แจ้งให้ผู้อำนวยความสะดวกแต่ละกองดำเนินการแก้ไขปัญหาที่พื้นที่มีจำกัดและให้บุคลากรภายในกองจัดทำ ๕ ส.ทุกสัปดาห์
๙. การรับโอนพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่น					
การรับโอนพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่น	เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่นมีประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น	๑.เทศบาลตำบลสงเปลือย มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ราชการ ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ดำเนินการตามที่ระเบียบฯกำหนด	พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่น ได้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้านต่างๆและมีประสิทธิภาพมาก	พนักงานเทศบาลหรือข้าราชการประเภทอื่นส่งเอกสารไม่ครบถ้วนทำให้เกิดความล่าช้าในการยื่นเอกสารให้คณะกรรมการ	ประสานงานเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเบื้องต้นและระบุเอกสารที่เกี่ยวข้อง

			ยิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล จังหวัดกาฬสินธุ์ พิจารณา	
--	--	--	----------	--	--

ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลสงเปลือยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

รายละเอียดข้อมูล	ประเภททั่วไป (ระดับชำนาญงาน)	ประเภทวิชาการ
การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	จำนวน ๑ ราย	จำนวน - ราย

๒. การโยกย้าย

รายละเอียดข้อมูล	จำนวน
๒.๑ การย้ายพนักงานเทศบาล ไปดำรงตำแหน่งสายงานอื่นในระดับเดียวกัน	จำนวน ๓ ราย

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรอบรม	ระยะเวลา	สถานที่อบรม	รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ (บาท)
๑	สิบเอกจวน เพียรภายลุน	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	การประเมินผลการควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน การบริหารจัดการความเสี่ยงของหน่วยงานย่อย หน่วยงานหลักของ อปท. ตามมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด	๑๑ - ๑๓ พ.ย. ๒๕๖๕	โรงแรมเจริญธานี อ.เมือง จ.ขอนแก่น	๗,๑๙๖
๒	นางดอกไม้ แสงนาโก	เจ้าพนักงานธุรการ	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงานด้านธุรการและการบริหารงานสารบรรณ การเก็บรักษา การยืมการทำลายหนังสือราชการ ตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง รุ่นที่ ๔	๒ - ๔ ธ.ค. ๒๕๖๕	โรงแรมเนวาด้า คอนเวนชั่น อ.เมือง จ.อุบลราชธานี	๘,๑๗๒

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรอบรม	ระยะเวลา	สถานที่อบรม	รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ (บาท)
๓	นางสาวใจสมร อุทโท	ครู	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นระดับชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๘ - ๒๒ พ.ย. ๒๕๖๕	โรงแรมขอนแก่นไฮเทล อ.เมือง จ.ขอนแก่น	๑๑,๓๙๐
๔	นางสาวสุพรรณิการ์ พูลทวี	เจ้าพนักงานการเกษตร	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการตั้งงานทรัพยากรท้องถิ่น ๖ งาน	๖ - ๙ ธ.ค. ๒๕๖๕	อาคารเรียนและปฏิบัติการเครื่องกล (อาคาร ๑๔) ชั้น ๒ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์	๖,๐๙๑
๕	นางสาวสุนิสา ทิพย์สิงห์	นักวิชาการศึกษา	โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น หลักสูตร การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน และการประเมินเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครูทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖ - ๑๘ ธ.ค. ๒๕๖๕	โรงแรมเนวาด้าคอนเวนชั่น อ.เมือง จ.อุบลราชธานี	๘,๑๐๘
๖	นายชัยพร ประทุม นางนิภาพร ตรีบาตร นางสาวจิราภา เรืองไชย	นักพัฒนาชุมชน นักพัฒนาชุมชน ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	โครงการฝึกอบรมให้ความรู้เพิ่มศักยภาพด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอปท. และเพิ่มศักยภาพสมรรถนะทางการบริหารตามแนวทางคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล (ก.ถ.) รุ่นที่ ๑	๑๓ - ๑๕ ม.ค. ๒๕๖๖	โรงแรมเจริญธานี อ.เมือง จ.ขอนแก่น	๒๑,๑๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรอบรม	ระยะเวลา	สถานที่อบรม	รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ (บาท)
๗	นายกิตติศักดิ์ นิโรศตร	ผู้อำนวยการกองช่าง	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการระบบคำนวณราคากลางงานก่อสร้างด้วยอิเล็กทรอนิกส์สำหรับ อปท.	๑๕ ก.พ. ๒๕๖๖	สำนักงานทางหลวงชนบทที่ ๑๖ กาฬสินธุ์ จ.ขอนแก่น	๗๐๐
๘	นางสาวอรดี วะสัถย์ นางดอกไม้ แสงนาโก	ผู้อำนวยการกองการศึกษา เจ้าพนักงานธุรการ	โครงการฝึกอบรมสัมมนาเตรียมความพร้อมเทศบาลตำบล เพื่อรองรับการเป็นหน่วยรับงบประมาณตาม พ.ร.บ.วิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำหรับการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี (งบเงินอุดหนุนที่จัดสรรให้แก่อปท.) รุ่นที่ ๓	๗ - ๙ มีนาคม ๒๕๖๖	โรงแรมปรี้นพาเลซ มหานคร กรุงเทพฯ	๒๐,๘๔๗
๙	นายภควัต พุฒทอง นางรติกร ทิพย์สิงห์ นางสาวสุพรรณิ เนื้อศรี นายรังสฤษฏ์ ชันศรี	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง นักวิชาการพัสดุ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	โครงการอบรมหลักสูตร การคำนวณราคากลางงานชลประทาน งานทางสะพานและท่อเหลี่ยมของทางราชการด้วยระบบคำนวณราคากลางอิเล็กทรอนิกส์	๑๗ - ๑๙ มี.ค. ๒๕๖๖	โรงแรมเมย์ฟาวเวอร์ อ.เมือง จ.พิษณุโลก	๒๘,๕๒๐
๑๐	นางโพชนศรี ขยอมดอก นางสาวณัฐฎาภรณ์ ทิพย์สิงห์ นางญาณิศา แสนสุมา	ผู้อำนวยการกองคลัง นักวิชาการตรวจสอบภายใน เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	โครงการอบรมหลักสูตรฝึกปฏิบัติการตรวจฎีกาเทคนิคการตรวจสอบตามขั้นตอนการตรวจสอบของหน่วยงานตรวจสอบภายในและวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจตามที่ พ.ร.บ.วินัยฯกำหนด รุ่นที่ ๖	๑๗ - ๑๙ มี.ค. ๒๕๖๖	โรงแรมเดาะศิลา ปรี้นเซส อ.เมือง จ.บุรีรัมย์	๒๓,๑๙๖

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรอบรม	ระยะเวลา	สถานที่อบรม	รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ (บาท)
๑๑	นางสาวศุภาวรรณ อาสา	ครูผู้ดูแลเด็ก	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ รุ่นที่ ๑๒๔	๓ - ๗ เม.ย. ๒๕๖๖	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ตำบลคลองหนึ่ง อ. คลองหลวง จ. ปทุมธานี	๑๗,๘๖๖
๑๒	นายประสพ คนชื่อ นายสุริยา อุโท	นายกเทศมนตรีตำบล สงเปลือย เลขานุการสภาเทศบาล ตำบลสงเปลือย	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรทบทวนซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบการประชุมสภาท้องถิ่นภายหลังปฏิบัติหน้าที่ ประมาณ ๑ ปี และสรุปรวมกฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้องกับอำนาจ บาบาทหน้าที่ในการบริหารงานและการปฏิบัติงานของ อปท.	๒๑ - ๒๓ เม.ย. ๒๕๖๖	โรงแรมเวลาดิ อ. เมือง จ.นครพนม	๑๕,๑๐๖

๓. การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ

สรุปรับโอน และให้โอนพนักงานเทศบาล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ	รับโอนพนักงานเทศบาล (จำนวน)	ให้โอนพนักงานเทศบาล (จำนวน)	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดเทศบาล	๑	-	
๒	กองคลัง	๐	-	
๓	กองช่าง	๐	-	
๔	กองการศึกษา	๑	-	
๕	กองสวัสดิการสังคม	๑	-	
๒	หน่วยตรวจสอบภายใน	๐	-	
	รวม	๓	-	

สรุปอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลสงเปลือย

ที่	ส่วนราชการ	พนักงานเทศบาล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
		คนครอง	คนครอง	คนครอง	
๑	ปลัดเทศบาล	๑	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล	๑	-	-	
๓	สำนักปลัดเทศบาล	๙	๙	๓	
๔	กองคลัง	๓	๔	๑	
๕	กองช่าง	๒	๕	๑	
๖	กองการศึกษา	๑๐	๑๐	-	
๗	กองสวัสดิการสังคม	๓	๒	-	
๘	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	
	รวม	๓๐	๓๐	๕	