



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เทศบาลตำบลบ้านหม้อ
อำเภอบ้านหม้อ จังหวัดสระบุรี

คำนำ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า บุคลากรของท้องถิ่นเป็นผู้มีศักยภาพสูง ซึ่งคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

เทศบาลตำบลบ้านหมอ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหนึ่ง มีบทบาทในการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานให้เกิดเป็นรูปธรรมและบรรลุตามเป้าหมายและเจตนารมณ์ของกฎหมายตามอำนาจหน้าที่ โดยได้ดำเนินการเรื่องการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านหมอ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เป็นการรวบรวมผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านหมอ เพื่อให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องนำไปเป็นข้อมูลประกอบในการวางแผนการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสังกัดให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลบ้านหมอต่อไป

งานกาเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลบ้านหมอ

สารบัญ

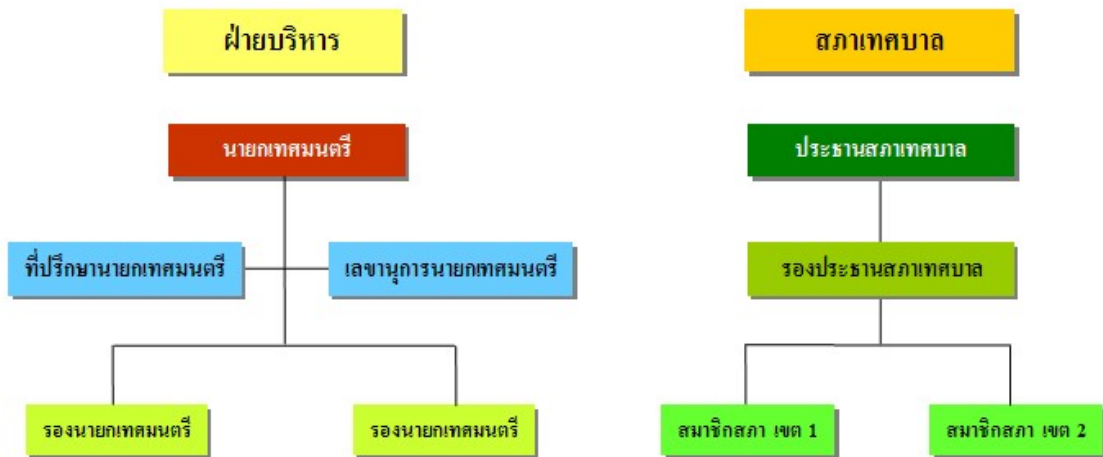
	หน้า
๑. โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านหมอ	๔
๒. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านหมอ	๕
๓. ภารกิจและอำนาจหน้าที่	๖
๔. กรอบอัตรากำลัง	๗
๕. ผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕	๑๑
๕.๑ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	๑๑
๕.๒ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๑๒
๕.๓ การพัฒนาบุคลากร	๑๒
๕.๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๑๓
๕.๕ การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	๑๔

๑. โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านหมอ

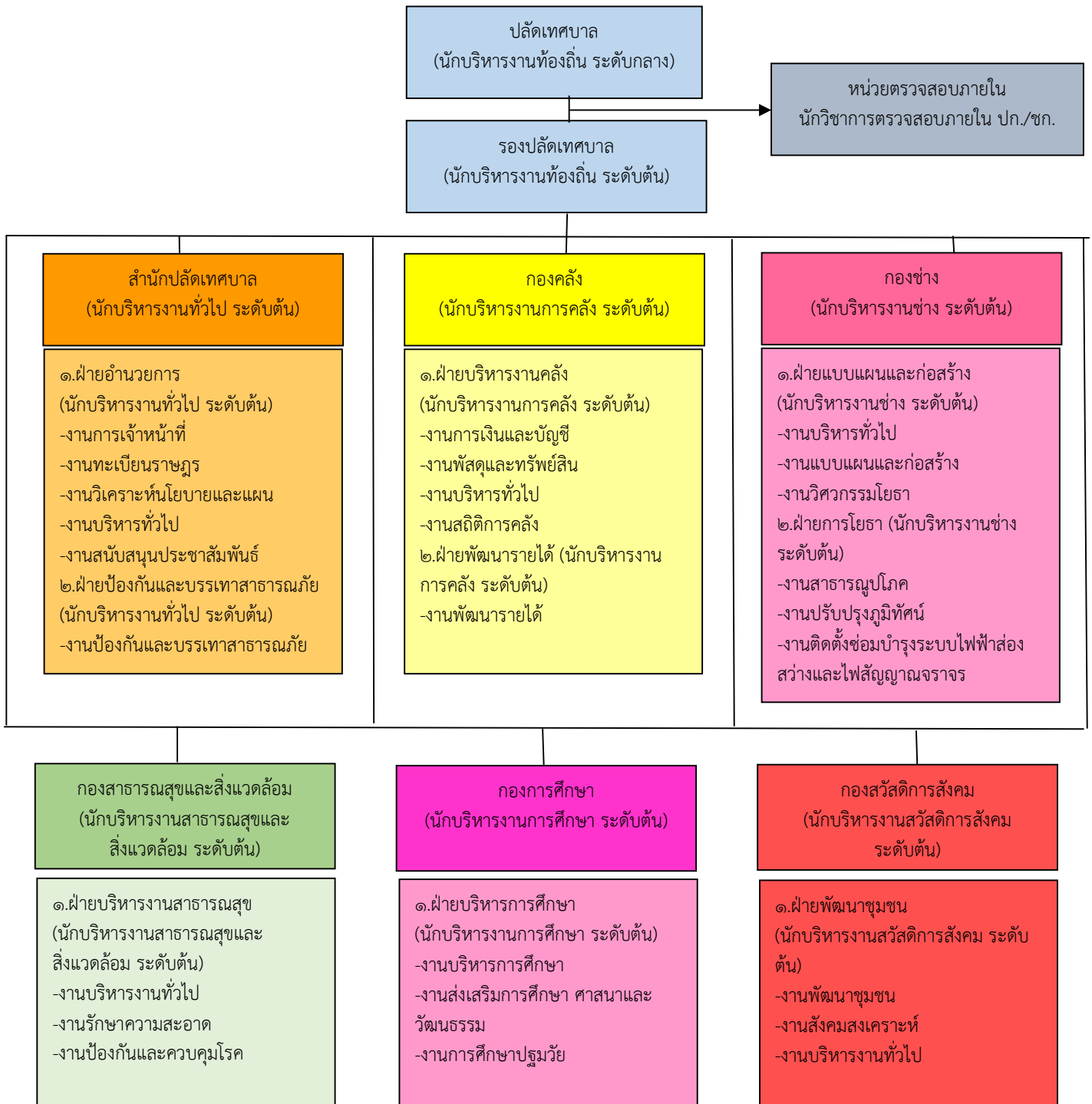
เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตาม พ.ร.บ.เทศบาล พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยกำหนดให้นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน องค์กรเทศบาลประกอบด้วย สภาเทศบาล และนายกเทศมนตรี

สภาเทศบาลตำบลบ้านหมอ มีสมาชิก ๑๒ คน อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ ๔ ปี นับแต่วันเลือกตั้ง มีหน้าที่ในการตรวจสอบข้อกฎหมาย และการทำงานของผู้บริหาร

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านหมอ คือ ผู้บริหารสูงสุดของเทศบาล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ๔ ปี นับแต่วันเลือกตั้ง ทำหน้าที่ในการบริหารงานในเทศบาลตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี, เลขานุการนายกเทศมนตรี ตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด (เทศบาลตำบลบ้านหมอมีรองนายกเทศมนตรีได้ ๒ คน เลขานุการ และที่ปรึกษานายกเทศมนตรี ๒ คน)



๒. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านหมอ



๓.ภารกิจ และอำนาจหน้าที่

เทศบาลตำบลบ้านหมอมี่โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการให้บริการประชาชน ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล หรือราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุของเทศบาลและงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาล สิ่งแวดล้อมและงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองการแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุข และงานทันตสาธารณสุข และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองการศึกษา

มีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียนและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๖. กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น และชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

กรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านหมอ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖								
ส่วนราชการ	กรอบ	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาด			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
	อัตรา	ว่าจะต้องใช้ในช่วง			เพิ่ม / ลด			
	กำลังเดิม	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ก.ค.๖๓ ก.ท.สรรหา
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายป้องกันและ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
บรรเทาสาธารณภัย)								
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๒ พ.ค.๖๕
นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เป็น ชก.๑๔ ม.ค.๖๕
เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
ภารโรง (เกษียณ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ว่างให้ยุบ ๑ ต.ค.๖๔
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้าง								
พนักงานดับเพลิง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๑๕	๑๕	๑๔	๑๔		-๑		

กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ ต.ค.๖๔) กท.ดำเนินการสรรหา
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๓๐ ธ.ค.๕๘) กท.ดำเนินการสรรหา
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
<u>พนักงานจ้าง</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙	๙	๙	๙				

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ขาด			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		ว่าจะต้องใช้ใน ช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแบบแผน และก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑๐ เม.ย.๕๘) กท.ดำเนินการสรรหา
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ มี.ค.๖๕) ก.ท.ดำเนินการสรรหา
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๘ ก.ค.๖๑)
นายช่างศิลป์ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ ต.ค.๖๔)
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
<u>พนักงานจ้าง</u>								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๙	๙	๙	๙				

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม							
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-
พนักงานจ้าง							
คนงาน	๕	๒	๒	๒	-๓	-	-
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-
รวม	๑๒	๙	๙	๙	-๓		

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ขาด			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		ว่าจะต้องใช้ในช่วง			เพิ่ม / ลด			
		ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(๕ เม.ย.๖๒) ก.ท.ดำเนินการสรรหา
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(๓๐ ก.ย.๕๑) ก.ท.ดำเนินการสรรหา
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู(เงินอุดหนุน)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(๑ก.พ.๖๓)
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๗	๗	๗	-๑			

กองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(๑ ต.ค.๕๔)
(ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)								ก.ท.ดำเนินการสรรหา
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(๑ ต.ค.๕๔)
(หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน)								ก.ท.ดำเนินการสรรหา
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
รวม	๕	๖	๖	๖				
รวมทั้งสิ้น	๕๘	๕๕	๕๔	๕๔	-๓	-๑	-	

๕.ผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

๕.๑ การสรรหาและคัดเลือก

(๑) ผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

เทศบาลตำบลบ้านหม้อ ดำเนินการวางแผนกำลังคนตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับเทศบาลตำบลบ้านหม้อในการเลือกสรรให้ได้คนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านหม้อ ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่

๑.๑ จัดทำสรุปอัตรากำลังคนครองตำแหน่ง ตำแหน่งว่าง ผ่านระบบ LHR รายงานให้จังหวัดสระบุรี และผู้บริหารทราบ เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังที่เหมาะสม

๑.๒ ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านหม้อตามกรอบแผนอัตรากำลัง ได้แก่ พนักงานจ้าง รับโอน(ย้าย) สายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหารเพื่อสรรหาบุคคลในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง การสูญเสียกำลังคนในรูปแบบต่างๆ

(๒) สรุปข้อมูลสถิติการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง	ตำแหน่ง	วิธีการสรรหา	จำนวน(อัตรา)
๑	พนักงานเทศบาล	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	รับโอน(ย้าย)	๑
๒	พนักงานเทศบาล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	ขอใช้บัญชี กสธ.	๑
รวม				๒

(๓) ปัญหา/อุปสรรค

ในการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ไม่สามารถสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างได้ครบตามกรอบอัตราว่าง เนื่องจากบางตำแหน่งมีการขอใช้บัญชีจาก กสธ. มีผู้สอบแข่งขันได้น้อย ทำให้หมดบัญชีตำแหน่งในสายงานผู้บริหารที่มีการขอใช้บัญชีที่อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.ท. ประเภทพนักงานจ้างตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ที่ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการสรรหาบุคคลเข้าสู่อัตราพนักงานจ้างตามภารกิจ(สำหรับผู้มีทักษะ) ตำแหน่งผู้ดูแลเด็กได้ค่อนข้างยากเนื่องจากต้องเป็นผู้มีทักษะในการปฏิบัติงานมาไม่ต่ำกว่า ๕ ปี และทักษะของบุคคลดังกล่าวจะต้องสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความมีทักษะในงานนั้นๆ โดยมีหนังสือรับรองการทำงานจากนายจ้างหรือหน่วยงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติหรือมีการทดสอบทักษะเฉพาะบุคคลด้วยการทดลองปฏิบัติ

(๔) ข้อเสนอแนะ

- ตำแหน่งที่ขอใช้บัญชีเมื่อหมดบัญชีและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีหนังสือแจ้งให้ดำเนินการสรรหา เทศบาลควรดำเนินการรับโอน(ย้าย)

- ควรยุบกรอบพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) แล้วกำหนดตำแหน่งใหม่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) เพื่อให้สามารถสรรหาบุคคลเข้าสู่อัตราพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็กแทน ซึ่งการดำเนินการนี้จะยังคงได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้ต่อไป

๕.๒ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

(๑) ผลการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เทศบาลตำบลบ้านหม้อ ดำเนินการวางแผนกำลังคนตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับเทศบาลตำบลบ้านหม้อในการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรให้ได้คนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านหม้อ ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่

๑.๑ จังหวัดสระบุรีมีหนังสือแจ้งหน่วยงานในกรณีการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ และรายงานให้ผู้บริหารทราบ

๑.๒ ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามกรอบแผนอัตรากำลัง เสนอ ก.ท.จ.สระบุรี เห็นชอบได้แก่ พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ

(๒) สรุปข้อมูลสถิติการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง	ตำแหน่ง	วิธีการสรรหา	จำนวน(อัตรา)
๑	พนักงานเทศบาล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	ขอใช้บัญชี กสธ.	๑
รวม				๑

(๓) ปัญหา/อุปสรรค

ไม่มี

(๔) ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

๕.๓ การพัฒนาบุคลากร

(๑) ผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลบ้านหม้อ ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดเพื่อเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ทิศนคติ และคุณลักษณะที่ดีเหมาะสมแก่การเป็นพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลบ้านหม้อ เพื่อปฏิบัติภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านหม้อ ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่

๑.๑ ดำเนินการตามการกำหนดสมรรถนะหลักของพนักงานเทศบาล ทั้ง ๕ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ การทำงานเป็นทีม

๑.๒ ดำเนินการส่งเสริมฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลบ้านหม้อ โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง การบริหารจัดการความรู้

(๒) สรุปข้อมูลสถิติการฝึกอบรม/พัฒนา

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	ผู้เข้ารับการอบรม	จำนวน
๑	โครงการฝึกอบรมจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสระบุรี ระหว่างวันที่ ๒๗-๒๘ มกราคม ๒๕๖๕	นางสุวรัถย์พัชชิต ทิรัญรักษ์	๑
๒	การสัมมนาทางวิชาการสมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ประจำปี ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๑๙-๒๑ กันยายน ๒๕๖๕	นางชุตินา สุขสุข	๑
๓	การฝึกอบรมหลักสูตรพนักงานดับเพลิง ระหว่างวันที่ ๔-๙ กันยายน ๒๕๖๕	นายเกษณะ พึ่งพิณิจ	๑
๔	การประชุมเชิงปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๖๔ หลักสูตรพัฒนาศักยภาพทีมผู้ปฏิบัติงานในศูนย์คัดกรองครุ ข และศูนย์ฟื้นฟูสภาพสังคม ระหว่างวันที่ ๑๔-๑๖ กันยายน ๒๕๖๕	นางสาวชมพู สัมหวาน	๑
รวม			๔

(๓) ปัญหา/อุปสรรค

- พนักงานเทศบาล ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่และงานที่ได้รับผิดชอบครบทุกราย

- บุคลากรบางส่วนยังขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยึดติดกับการทำงานแบบเดิม ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนางาน ไม่ยอมรับและไม่พัฒนาตนเองให้ก้าวทันเทคโนโลยี ซึ่งอาจเกิดจากระบบงานราชการที่มีกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก รวมถึงการปฏิบัติงานที่ต้องใช้เอกสารหลักฐานจำนวนมาก ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนางาน จึงทำให้เจ้าหน้าที่ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้การฝึกอบรม การศึกษาดูงานชะลอไป และเปลี่ยนรูปแบบเป็นการประชุมแบบออนไลน์แทน ทำให้บุคลากรขาดประสบการณ์

(๔) ข้อเสนอแนะ

- ประชาสัมพันธ์หลักสูตรการฝึกอบรมพร้อมช่องทางการติดตามข่าวสารการฝึกอบรม
- ผู้บังคับบัญชาควรดูแล แนะนำ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาด้านเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๕.๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

(๑) ผลการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

เทศบาลตำบลบ้านหม้อ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด เพื่อความเป็นธรรมเสมอภาคและเป็นไปตามที่ระเบียบกำหนด

๑.๑ จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ พร้อมแจ้งให้บุคลากรทราบ

๑.๒ ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน และประชุมคณะกรรมการฯ

๑.๓ ประกาศผู้มีผลการประเมินระดับดีเด่นให้ทราบ

(๒) สรุปข้อมูลสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง	จำนวนผู้มีผลการประเมินระดับดีเด่น	
		ครึ่งปีแรก (๑ ต.ค.๖๔-๓๑ มี.ค.๖๕)	ครึ่งปีหลัง (๑ เม.ย.๖๕-๓๐ ก.ย.๖๕)
๑	พนักงานเทศบาล	๓	๑๘
๒	ลูกจ้างประจำ	๑	๔
๓	พนักงานครูเทศบาล	-	๓
๔	พนักงานจ้าง	-	-

(๓) ปัญหา/อุปสรรค

ไม่มี

(๔) ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

๕.๕ การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

(๑) ผลการดำเนินการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

เทศบาลตำบลบ้านหม้อ ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด ดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด เพื่อความเป็นธรรมเสมอภาคและเป็นไปตามที่ระเบียบกำหนด และเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้มีความรักและผูกพันกับองค์กร

๑.๑ ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน และประชุมคณะกรรมการฯ

๑.๒ ดำเนินการจัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.๓ จัดสวัสดิการต่างๆ และสิทธิประโยชน์ที่เป็นไปตามกฎหมายกำหนดให้กับพนักงานเทศบาลและบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านหม้อ

๑.๔ จัดให้มีกิจกรรมและสวัสดิการเสริมการออกกำลังกายเพื่อเสริมสร้างสุขภาพร่างกายแก่บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านหม้อ

๑.๕ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๒) สรุปข้อมูลสถิติการสูญเสียอัตรากำลัง

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง	ตำแหน่ง	สาเหตุ	จำนวน
๑	พนักงานเทศบาล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	การโอนไปรับราชการสังกัดอื่น	๑
รวม				๑

สรุปข้อมูลการเลื่อนชั้นเงินเดือน

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง	จำนวนผู้ได้รับการพิจารณาทั้งปี			รวม
		๑ ชั้น	๑.๕ ชั้น	๒ ชั้น	
๑	พนักงานเทศบาล	-	๑๖	๒	๑๘
๒	ลูกจ้างประจำ	-	๓	๑	๔

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง	จำนวนผู้ได้รับการพิจารณาทั้งปี			รวม
		ร้อยละ ๒.๐๐-๒.๓๘	ร้อยละ ๒.๔๐-๒.๕๘	ร้อยละ ๒.๖๐-๖.๐๐	
๑	พนักงานครูเทศบาล	-		๓	๓

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง	จำนวนผู้ได้รับการพิจารณาทั้งปี	รวม
		ร้อยละ	
๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓.๘๐	๑

(๓) ปัญหา/อุปสรรค

ไม่มี

(๔) ข้อเสนอแนะ

ไม่มี