



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
ของเทศบาลตำบลคำบง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

เทศบาลตำบลคำบง
อำเภอบ้านฝื่อ จังหวัดอุดรธานี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ของเทศบาลตำบลคำบาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาลตำบลคำบาง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลและสามารถตรวจสอบได้
๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลคำบง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

โครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ	ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลคำบง	- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๘ - ธ.ค.๖๘)
๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	ดำเนินการถูกต้องเป็นไปตามขั้นตอน และระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๘ - ธ.ค.๖๘)
๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	ดำเนินการถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์กำหนด โดยมีผู้โอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๒ อัตรา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.๖๘ - มิ.ค.๖๘)
๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	- ได้คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างครบถ้วน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๗ - ธ.ค.๖๘)
๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น	- ได้พนักงานผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนดำเนินการตามระเบียบหลักเกณฑ์	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.๖๘ - มิ.ย.๖๘)

โครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ	ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๒.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการดำเนินงาน	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๗ - ธ.ค.๖๗)
๒.๒ ดำเนินการบันทึกแก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ เป็นไปตามที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑-๔ (ต.ค.๖๗ - ก.ย.๖๘)
๒.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด และประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเพื่อให้การประเมินเกิดความเป็นธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๗ - ธ.ค.๖๘) ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.๖๘ - มิ.ย.๖๘)
๒.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นและนายกองค้การบริหารส่วนตำบลผู้มีอำนาจลงนามตามคำสั่งเลื่อนขั้นและรายงานการประชุม	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๗ - ธ.ค.๖๗) ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.๖๘ - มิ.ย.๖๘)
๒.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปีเพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	- ได้ประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค.๖๘ - ก.ย.๖๘)
๒.๖ จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- เจ้าหน้าที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีกับโรงพยาบาล - มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - เจ้าหน้าที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.๖๘ - มี.ค.๖๘)

โครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	วิธีการดำเนินการ	ผลการ เบิกจ่าย งบประมาณ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
๓.๑ ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมข้าราชการ สวนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลคำบง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการสวนท้องถิ่น	- เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการสวน ท้องถิ่นและข้อบังคับเทศบาลตำบลคำบงว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการสวนท้องถิ่น	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๗ - ธ.ค.๖๗)
๓.๒ กำหนดการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรตาม หลักความรู้ ทักษะ สมรรถนะอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบและกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	- เจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบตามที่แบ่งงานและ ที่มอบหมายหน้าที่ - ได้ผู้รักษาราชการแทนนายกเทศมนตรี - ได้ผู้รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการระดับสำนัก /กอง - ได้ผู้รักษาราชการในตำแหน่งว่างตามกรอบอัตรากำลัง - ปฏิบัติงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปฏิบัติหน้าที่ส่วนราชการในเทศบาล	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๗ - ธ.ค.๖๗)
๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการ เสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและ ป้องกันการทุจริต	- เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต - ร่วมกิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึกค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและเสริมสร้างวินัย - จัดกิจกรรม/โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๗ - ธ.ค.๖๗) ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.๖๘ - มิ.ย.๖๘)

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลคำบง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

โครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ	ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- ได้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้ เป็นไปตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลคำบง ได้ถูกต้อง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๗ - ธ.ค.๖๗)
๑.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- ได้ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้าในแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๗ - ธ.ค.๖๗)
๑.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงาน ให้อยู่ในระบบงาน E-learning	- เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง และเข้าใจ ระบบ E-learning เป็นอย่างดี	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.๖๘ - มิ.ย.๖๘)
๑.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการสำรวจและประเมินบุคลากร ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.๖๗ - ธ.ค.๖๗)
๑.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ในด้านต่าง ๆ รวมถึงการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งติดตามและนำผลการประเมินความพึงพอใจ ของพนักงานมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาต่อไป	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค.๖๘ - ก.ย.๖๘)

ผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว โครงสร้างการบริหารงานในปัจจุบันไม่มีความยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว ทำให้การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันเหตุการณ์

๒. การบริหารงานบุคคลที่ให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจตามความต้องการของผู้บริหารท้องถิ่น ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมแต่กลับใช้ระบบอุปถัมภ์ส่งผลให้ท้องถิ่นได้บุคคลไม่มีคุณภาพ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด

๓. กระบวนการสรรหาที่ไม่เป็นธรรม เลือกสรรบุคลากรตามนโยบายของผู้บริหาร จึงได้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน

๔. สวัสดิการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างไม่เป็นไปตามระบบความรู้ความสามารถแต่เป็นระบบโควตา และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ทันต่อสถานการณ์ ไม่ทันต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ยึดจากปริมาณงาน ความรู้ ความสามารถเป็นหลัก ไม่มีความยุติธรรม ไม่ใช้ระบบคุณธรรมแต่ใช้ระบบอุปถัมภ์แทน

ข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. โครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรมีเพียงองค์กรเดียวเพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการกำหนดมาตรฐาน และมีมาตรฐานการปฏิบัติเดียวกัน เพื่อให้กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นเป็นไปอย่างเป็นธรรม มีความคล่องตัว

๒. ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการแทนการให้อำนาจแก่ผู้บริหารเพียงผู้เดียว เพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจ

๓. กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนได้

๔. การเลือกสรรบุคลากรต้องยึดหลักคุณธรรมและดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานขอบุคลากรตามระเบียบแบบแผนของทางราชการในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และพิจารณาจากความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน และมีหลักประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

๕. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบแบบแผนของทางราชการในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และพิจารณาจากความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน และมีหลักประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองโดยการเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทันต่อเหตุการณ์

ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ มีดังต่อไปนี้

๑ การพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลเอง โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจภายใต้กรอบมาตรฐาน แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบวงเงินร้อยละ ๔๐

(๒) ส่งเสริมและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น ให้โอกาสบุคลากรในการโอน ย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรกันได้ โดยไม่กระทบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยการพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการทุกระยะ ตั้งแต่ก่อนการเข้าทำงาน ระหว่างการทำงาน

(๒) กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากร เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง

แนวทางการติดตามและประเมินผล

ประเมินผลโดยใช้แบบสอบถามประเมินผลการพัฒนาก่อน - หลัง การพัฒนา การประเมินความรู้และทักษะ ตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน การกำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องรายงานผลการเข้ารับการพัฒนาภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่กลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติเพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกเทศมนตรีทราบและนำผลการติดตามและประเมินผลไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไปในหน่วยงาน

ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลังจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

เทศบาลตำบลคำบง อำเภอบ้านฝ่อ จังหวัดอุดรธานี

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	การครองตำแหน่ง		หมายเหตุ
		มีคนครอง	ไม่มีคนครอง	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	-	มีคนครอง
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	-	มีคนครอง
สำนักปลัดเทศบาล				
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	-	มีคนครอง
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	-	มีคนครอง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	๑	๑	-	มีคนครอง
นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ (ปก/ชก)	๑	๑	-	มีคนครอง
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)	๑	-	๑	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	-	มีคนครอง
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๑	-	๑	ว่างเดิม
นิติกรปฏิบัติการ (ปก/ชก)	๑	๑	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอาวุโส	๑	๑	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานเทคนิค (ปง/ชง)	๑	-	๑	ว่างเดิม
พนักงานจ้างภารกิจ				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	-	มีคนครอง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	-	มีคนครอง
พนักงานขับรถบรรทุกทุกขย	๑	๑	-	มีคนครอง
พนักงานขับรถบรรทุกทุกขย	๑	๑	-	มีคนครอง
พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป				
คณงานประจำรถขย	๖	๖	-	มีคนครอง
คณงานประจำรถขย	๑	-	๑	ว่างเดิม
ภารโรง	๑	๑	-	มีคนครอง
คณงาน	๗	๗	-	มีคนครอง
คณงาน	๒	-	๒	ว่าง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	การครองตำแหน่ง		หมายเหตุ
		มีคนครอง	ไม่มีคนครอง	
กองคลัง				
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	-	มีคนครอง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	-	๑	ว่างเต็ม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๑	-	๑	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน	๑	๑	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	๑	-	๑	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	๑	-	๑	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างภารกิจ				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป				
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	-	มีคนครอง
กองช่าง				
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	-	มีคนครอง
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	๑	ว่างเต็ม
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	-	มีคนครอง
วิศวกรโยธา (ปก/ชก)	๑	-	๑	ว่างเต็ม
นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง)	๑	-	๑	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างภารกิจ				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	๑	-	๑	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	-	๑	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป				
คนงาน	๑	๑	-	มีคนครอง
กองการศึกษา				
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	-	คนครอง
หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	-	๑	ว่างเต็ม
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	-	มีคนครอง

ครู	๔	๔	-	มีนครอง
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาล้อม	-	-	-	รอการอุดหนุน สธ.
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดงหมูชัยเจริญ	-	-	-	รอการอุดหนุน สธ.
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลคำบง	-	-	-	รอการอุดหนุน สธ.
พนักงานจ้างภารกิจ				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	-	มีนครอง
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๕	๕	-	มีนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป				
คนงาน	๒	๒	-	มีนครอง
หน่วยตรวจสอบภายใน				
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	-	มีนครอง
รวม	๗๔	๕๘	๑๖	

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)

ประเภท	ปี ๒๕๖๘
	จำนวน
บริหารท้องถิ่น	๒
อำนวยการท้องถิ่น	๕
วิชาการ	๖
ทั่วไป	๔

ข้อมูลสถิติ (จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล)

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม
โครงการอบรมและศึกษาดูงาน ของเทศบาลตำบลคำบง (ดำเนินการเอง)	๑๘
โครงการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น	๑๖

ปัญหา/อุปสรรค

- ไม่มี -

ข้อเสนอแนะ

- ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ เพื่อนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร และผู้มารับบริการ และประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด