

**รายงานผลการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**

**เทศบาลเมืองเมืองพล
อำเภอพล จังหวัด**

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลเมืองเมืองพล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

การบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของแต่ละ โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการ เบิกจ่าย	ระยะเวลา
1.	การวางแผนกำลังคน -การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ครั้งที่ 1)	1. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรา กำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 (ครั้งที่ 2) 2. ดำเนินการขอความเห็นชอบต่อ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ขอนแก่น 3. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 (ครั้งที่ 2)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67
2	การประเมินผลการปฏิบัติงาน -การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	1.ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2566 – 31 มีนาคม 2567 2. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2567 – 30 กันยายน 2567	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67
3	การสร้างความก้าวหน้าในสาย อาชีพ -การจัดทำคู่มือแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพของ พนักงานเทศบาล	- พนักงานเทศบาลได้รับการคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่ง ประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ จำนวน 1 ราย	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67)
4	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	- การจัดสถานที่ทำงานน่าอยู่ คุณภาพ แสง คุณภาพเสียง และอากาศมีความ เหมาะสม มีพื้นที่สีเขียวมีสถานที่พักผ่อน หย่อนใจ ห้องน้ำสะอาด และมีพื้นที่สุข บุรีที่ชัดเจน ตามมาตรฐานของ สำนักงานสีเขียว	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67)
5	การรับโอนพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และ ข้าราชการประเภทอื่น	5.1 รับโอนพนักงานเทศบาล ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น จำนวน 2 ราย 5.2 รับโอนข้าราชการประเภทอื่น จำนวน 1 ราย	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67)

		5.3 รับโอนพนักงานเทศบาล และพนักงานกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 ราย			
6	- การให้โอนพนักงานเทศบาล	- ให้โอนพนักงานเทศบาล และพนักงานกรุงเทพมหานคร เพื่อแต่งตั้งเป็นสายงานผู้บริหาร 2 ราย	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67

-2-

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการ เบิกจ่าย	ระยะเวลา
1	การอบรมเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น	1.โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มศักยภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาลเมืองเมืองพล	30,000	29,710	
		2. โครงการพัฒนาศักยภาพและความเข้มแข็งให้กับคณะกรรมการการศึกษาเทศบาลเมืองเมืองพลและเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา	100,000		
2	การอบรมเพื่อพัฒนาวัตกรรมเทคโนโลยีและดิจิทัลเพื่อการพัฒนา	1.โครงการจัดทำฐานข้อมูลกลาง "Big Data"	20,000	13,050	
		2.โครงการพัฒนาการใช้ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของเทศบาลเมืองเมืองพล	25,000	23,990	
3	การอบรมเพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีภายใต้หลักธรรมาภิบาล	1. โครงการปกครองสถาบันสำคัญของชาติ	30,000	27,605	
		2. กิจกรรมวันสถาปนาเทศบาล	40,000	35,050	

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามกรอบอัตรากำลัง	
ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
บริหารท้องถิ่น	2
อำนวยการท้องถิ่น	14
วิชาการ	25
ทั่วไป	13
ลูกจ้างประจำ	9
พนักงานจ้าง	60
รวม	123

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567

สรุปข้อมูลสถิติการเข้าร่วมฝึกอบรม หรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยแยกตามสำนัก/กอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567					
หน่วยงาน	ผู้บริหาร เทศบาล	สมาชิก สภา เทศบาล	พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง
ผู้บริหารเทศบาลเมืองเมืองพล	3				

สมาชิกสภาเทศบาลเมืองเมืองพล		15			
ปลัดเทศบาล/รองปลัดเทศบาล			2		
สำนักปลัดเทศบาล			9	1	15
กองคลัง			7		3
กองช่าง			3		1
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			7	1	3
กองการศึกษา			7		
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ			5	1	2
กองสวัสดิการสังคม			4		2
กองการเจ้าหน้าที่			4		
หน่วยตรวจสอบภายใน			1		
รวม	3	15	49	3	26

ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ประเด็นการรายงานผล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
การวางแผนอัตรากำลัง	1.ส่วนราชการที่มีความประสงค์ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ในกรณีกำหนดตำแหน่ง ยิบเลิกตำแหน่ง ยังไม่มีความเข้าใจในการคำนวณจำนวนอัตรากำลัง และปริมาณงานย้อนหลัง รวมถึงเหตุผลความจำเป็นในการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 2.การส่งเอกสารของส่วนราชการในการขอปรับปรุงแผน	1. ควรมีแจ้งการชักข้อมระบบการส่งเอกสารให้งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้มีเวลาในการจัดทำเอกสารเพื่อเสนอขอความเห็นชอบ 2. มีการให้คำแนะนำ ความรู้ขั้นตอน การเสนอปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้แก่เจ้าหน้าที่ของส่วนราชการต่างในทิศทางเดียวกัน เพื่อเป็นลดขั้นตอนในการแก้ไขเอกสาร

	อัตรากำลัง ล่าช้าในการส่งข้อมูล	
การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	หลายตำแหน่งยังขาดบุคลากรมาบรรจุและแต่งตั้ง เนื่องจากมีสอบแข่งขันได้น้อยหรือใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้หมดแล้ว จึงต้องรอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเปิดสอบรอบต่อไป	ควรกำหนดให้มีการสอบแข่งขันเป็นประจำ
การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรมีคุณสมบัติแล้วแต่ยื่นผลงานช้า ทำให้เสียเวลาเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรจัดทำผลงาน ในการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
การพัฒนาบุคลากร	บุคลากรเข้ารับการพัฒนาไม่ครบตามสายงาน	สนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการพัฒนาทุกสายงาน