

รายงานผลการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปี
2566



งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

คำนำ

หัวข้อ	หน้า
๑. รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	
- ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑-๙
- ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐-๑๒
๒. ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๓
๓. ข้อมูลสถิติอัตราค่าจ้าง แยกตามประเภทตำแหน่ง	๑๔
๔. ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	๑๕



๑.รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	- เพื่อส่งเสริมให้มีการ พัฒนาบุคลากรตาม ตำแหน่ง สายงานครบ ทุกตำแหน่ง สายงาน อย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดย เพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรม และหน่วยงาน จัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูน ความรู้ ประสบการณ์ใน การทำงาน สร้างความ สามัคคีในองค์กร ในการ ทำงานร่วมกัน และเปลี่ยน ความรู้	ผลการวิเคราะห์ ผู้เข้า รับการอบรม ได้รับ ความรู้ ความเข้าใจ เพื่อนำมาปฏิบัติงาน และพัฒนางานได้อย่าง แท้จริง ข้อเสนอแนะ ควร จัดส่งบุคลากรเข้ารับ การอบรม อย่าง ต่อเนื่อง	ตั้งไว้ ๔๖๐,๐๐๐.- บาท ใช้ไป ๔๒๙,๖๘๕.- บาท	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ปัญหาด้านการ เปลี่ยนแปลงบุคลากร คุณลักษณะประการ หนึ่งของบุคลากรมี การปรับเปลี่ยนอยู่ ตลอดเวลาในลักษณะ การโอน ย้าย ส่งผลให้ เกิดปัญหาการขาด ความต่อเนื่องในการ ดำเนินงาน ความ รับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่ เคยผ่านการอบรมซึ่งมี ผลกระทบต่อ ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	- เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ ขององค์กร และ เพียงพอ มีการวางแผนทางความก้าวหน้า ของสายงาน มีความ คล่องตัวต่อการ ขยับ เคลื่อน การ ดำเนินงานของทุก หน่วยงานในองค์กร	- การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ มีการกำหนด โครงสร้าง ส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ของส่วน ราชการ เป็นไปตาม ประกาศ ก.เทศบาล จังหวัดอ่างทอง และ กำหนดตำแหน่ง เพื่อให้ สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบขององค์กร - การรับโอนข้าราชการ ประเภทอื่น และพนักงาน เทศบาล มาดำรงตำแหน่ง ตำแหน่งที่ว่าง โดยการ จัดทำประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล และข้าราชการประเภท อื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	<u>ผลการวิเคราะห์</u> เป็น การวางแผนล่วงหน้าใน การกำหนดอัตรากำลัง ให้ สอดคล้อง กับ ปริมาณปัจจุบัน และ เพื่ อ ร อ ง ร ับ ความก้าวหน้า ในสาย งาน ภารกิจถ่ายโอน จาก ส่วน กลาง ดำ เนิน การ ตาม ระเบียบ ประกาศ ก. กลาง ก.เทศบาล จังหวัดอ่างทอง และ หนังสือสั่งการ <u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี <u>ผลการวิเคราะห์</u> การ สรรหาบุคคลมาดำรง ตำแหน่งที่ว่าง เป็นไป อย่างต่อเนื่อง <u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี	-	การปรับแผน อัตรากำลัง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตั้งแต่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖	อัตรากำลังไม่เพียงพอ กับภารกิจถ่ายโอน ที่มากขึ้น

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
การพัฒนาาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	- เพื่อประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้บุคลากรทราบ	- องค์กรมีการปรับปรุงเว็บไซต์ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ จัดให้มีเฟสบุ๊ค และไลน์ในการสนับสนุนการทำงานไว้สำหรับประชาสัมพันธ์ผลงาน การปฏิบัติงานนโยบายผู้บริหาร มาตรการ หลักเกณฑ์การปฏิบัติ คู่มือการปฏิบัติงาน	<u>ผลการวิเคราะห์</u> มีการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ถามตอบปัญหา <u>ข้อเสนอแนะ</u> ควรมีระบบสารสนเทศแบบ One Stop Service และระบบการให้บริการผ่านเว็บไซต์ เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการ	<u>ตั้งไว้</u> ๑๐,๐๐๐.- บาท <u>ใช้ไป</u> ๙,๐๐๐.- บาท	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	- เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี ลดขั้นตอนในการทำงาน ประชาชนได้รับการบริการรวดเร็วยิ่งขึ้น ลดการสูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เกี่ยงงาน เป็นไปตามขั้นตอนภายใต้การบังคับบัญชาหัวหน้างาน หรือหัวหน้าส่วนราชการ	- จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติราชการให้กับพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงาน และหน้าที่อื่น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ - จัดทำคำสั่งรักษาราชการแทน ในกรณีตำแหน่งว่าง หรือมี แต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ - แจ้งเวียนคำสั่งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	<u>ผลการวิเคราะห์</u> การจัดทำคำสั่งมอบหมายงาน เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง เกี่ยงงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล <u>ข้อเสนอแนะ</u> พนักงานเทศบาลยังมีความเข้าใจ ผิด สับสน และเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับ	-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	- เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน เกิดความรัก ความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร	- ดำเนินการประกาศยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๖ - ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส. ในองค์กร	<u>ผลการวิเคราะห์</u> พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานน่าอยู่ สะอาด และสะดวก สบาย <u>ข้อเสนอแนะ</u> ควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุกปี	-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี
การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	- เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้เงินรางวัลประจำปี	- ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นไปตามกระบวนการ ขั้นตอนตามตัวชี้วัดของการประเมินการปฏิบัติราชการ พร้อมทั้งดำเนินการประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาลที่มีผลการประเมินดีเด่น	<u>ผลการวิเคราะห์</u> ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์กำหนด <u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี	-	การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี แบ่งออกเป็น ๒ รอบ คือ - ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ - ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ พนักงานฯ	- เพื่อส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของ พนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้าง ให้ปฏิบัติ ตนตามประมวล จริยธรรมพนักงานส่วน ท้องถิ่น	- นำประกาศ ก.ธ. เรื่อง “ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น” มาเผยแพร่ให้บุคลากร ทุกส่วนราชการรับทราบ และถือปฏิบัติโดยทั่ว กัน	<u>ผลการวิเคราะห์</u> ผู้บริหารเทศบาลให้ ความสำคัญกับการ ส่งเสริมจริยธรรม และ การรักษาวินัยบุคลากร ทุกคนได้รับการส่งเสริม จริยธรรม และรักษา วินัย ให้ปฏิบัติตนตาม ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น <u>ข้อเสนอแนะ</u> ควรมีการ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทุกปี	-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	- เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร	บุคลากรนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาไปปรับใช้ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<u>ผลการวิเคราะห์</u> พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม <u>ข้อเสนอแนะ</u> ให้มีการรายงานผลจากการเข้ารับการฝึกอบรมให้กับผู้บริหารทราบ	-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	- เพื่อให้องค์กรมีการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge management) อย่างเป็นระบบ	- นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน เป็นการสร้างความกระจ่างถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) กับการจัดการความรู้ (Knowledge management)	<u>ผลการวิเคราะห์</u> องค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางรากฐานด้านการสร้างคุณค่าให้แก่ทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ คือ ความรู้ <u>ข้อเสนอแนะ</u> เราควรสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ และมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในที่สุด	-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
การส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในองค์กร	- เพื่อกำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร และเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความ ก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร	<u>ผลการวิเคราะห์</u> มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ <u>ข้อเสนอแนะ</u> ดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินการ ฝึกอบรม	งบประมาณ	การเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ
โครงการฝึกอบรมวิทยากร กระบวนการด้านสิทธิมนุษยชน สำหรับท้องถิ่น ผู้นำชุมชนและ ประชาชน พ.ศ. ๒๕๖๕	- เพื่อเสริมสร้างและพัฒนา ความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจน สร้างความตระหนักเกี่ยวกับ สิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ สิทธิ มนุษยชน ให้กลุ่มเป้าหมาย อันได้แก่ ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำ ชุมชน และประชาชนให้ สามารถนำความรู้ด้านสิทธิ มนุษยชนที่ได้รับไปขยายผล และเผยแพร่	นำไปปรับใช้กับนโยบาย และยุทธศาสตร์ในการ ทำงานให้เกิดผลในทาง ปฏิบัติเพื่อพัฒนาองค์กร	๑๐๐,๐๐๐.- บาท ตามเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย หน้า ๙๘	๖,๗๑๒.- บาท	๗-๙ ธันวาคม ๒๕๖๕
โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ บุคลากรท้องถิ่นเพื่อรองรับการถ่าย โอนภารกิจด้านกิจการสภาเด็ก และเยาวชน ประจำปี ๒๕๖๖	- เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมี ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ พระราชบัญญัติการฉกฉก สงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๔๕ การ ถ่ายโอนภารกิจหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทะเบียน รวมทั้งเป็นพนักงาน เจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ การฉกฉกสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๔๕	มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับพระราชบัญญัติ การฉกฉกสงเคราะห์ เพิ่มขึ้น	๑๐๐,๐๐๐.- บาท ตามเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย หน้า ๙๘	๘,๐๒๐.- บาท	๒๐-๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๖

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินการ ฝึกอบรม	งบประมาณ	การเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ
โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาลตำบล เพชรเมืองทอง และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ฝึกอบรม ณ เทศบาลตำบล เพชรเมืองทอง อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง และศึกษาดูงาน ณ จังหวัดชัยภูมิ และจังหวัดเลย	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้บุคลากรพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และปรับเปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติราชการ ให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล - เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีการจัดการเรียนรู้ มีความเข้าใจ เสริมสร้างจิตสำนึก มีทัศนคติ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน 	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ พร้อมทั้งนำความรู้ที่ได้รับ มาปรับใช้ในการพัฒนา งานให้ดีขึ้น	๒๒๐,๐๐๐.- บาท ตามเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย หน้า ๙๘ (๑๕๐,๐๐๐.-บาท) โอนเพิ่ม (๗๐,๐๐๐.-บาท)	๒๑๘,๕๖๐.-บาท	๘ – ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
โครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นด้าน “กลยุทธ์พัฒนางานบุคคล” รุ่นที่ ๙	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้เข้าใจหลักการและลำดับขั้นตอนการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี - เพื่อให้เข้าใจหลักการและลำดับขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 	การอบรมมีมาตรฐาน วิทยากร มีความรู้ ประสบการณ์ ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจ เกิดประโยชน์ ต่อผู้เข้าอบรม และองค์กร	๑๐๐,๐๐๐.- บาท ตามเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย หน้า ๙๘	๕,๐๔๘.- บาท	๒๓-๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๖

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินการ ฝึกอบรม	งบประมาณ	การเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ
โครงการจัดการสัมมนาทางวิชาการ ในการเตรียมความพร้อมการเป็น หน่วยรับงบประมาณของเทศบาล ตำบลของสันนิบาตภาคกลาง	- เพื่อให้เทศบาลมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการและ วิธีการจัดทำงบประมาณเงิน อุดหนุนในฐานะที่เป็นหน่วยรับ งบประมาณและสามารถจัดทำ คำขอตั้งงบประมาณเงิน อุดหนุนได้แก่ เงินอุดหนุน ทั่วไปและเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ	มีความรู้ ความเข้าใจ นำความรู้ไปใช้เพื่อจัดทำ งบประมาณ จัดบริการ สาธารณะตามอำนาจ หน้าที่ให้กับประชาชน ได้อย่างเต็มที่มีศักยภาพ ในการใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่งสามารถบริหารจัดการ งบประมาณที่มีอยู่อย่าง จำกัดให้ประสิทธิภาพ สูงสุด	๑๐๐,๐๐๐.- บาท ตามเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย หน้า ๙๘	๑,๐๓๒.- บาท	๒๑-๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “แนว ทางการจัดทำข้อมูลก๊าซเรือน กระจกสำหรับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๑”	- เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ด้านก๊าซเรือนกระจกของ เทศบาลในระดับจังหวัด ให้กว้างขวางขึ้น สร้างการ มีส่วนร่วมในการลดก๊าซเรือน กระจกที่มีความเหมาะสมและ สอดคล้องกับบริบทของ เทศบาล	สร้างการมีส่วนร่วมในการ ลดก๊าซเรือนกระจกที่มี ความเหมาะสม ซึ่งเกิดจาก กิจกรรมของมนุษย์ โดย การให้ความรู้ กับ ประชาชนให้มีความเข้าใจ เพิ่มขึ้น	๓๐,๐๐๐.- บาท ตามเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย หน้า ๑๖๖	๑,๐๒๔.- บาท	๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖



๒. ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- โครงการฝึกอบรมวิทยากรกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับท้องถิ่น ผู้นำชุมชนและประชาชน พ.ศ. ๒๕๖๕	๑
- โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจด้านกิจการสภาเด็กและเยาวชน ประจำปี ๒๕๖๖	๑
- โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ฝึกอบรม ณ เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง อำเภอแสดวงหา จังหวัดอ่างทอง และศึกษาดูงาน ณ จังหวัดชัยภูมิ และจังหวัดเลย	๔๕
- โครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นด้าน “กลยุทธ์การพัฒนางานบุคคล” รุ่นที่ ๙	๑
- โครงการจัดการสัมมนาทางวิชาการในการเตรียมความพร้อมการเป็นหน่วยรับงบประมาณของเทศบาลตำบลของสันนิบาตภาคกลาง	๒
- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “แนวทางการจัดทำข้อมูลก๊าซเรือนกระจกสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๑”	๑



๓. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง
(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร	
	มีนครอง	ตำแหน่งว่าง
บริหารท้องถิ่น	๐	๑
อำนวยการท้องถิ่น	๓	๓
วิชาการ	๕	๒
ทั่วไป	๖	๔
พนักงานจ้าง	๑๑	๐
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๐	๑
พนักงานครู	๓	๑
รวม	๒๘	๑๒

ประเภทตำแหน่ง	บรรจุ/ แต่งตั้ง (ราย)	โอน (ย้าย) (ราย)	รับโอน (ราย)	ลาออก (ราย)	ไล่ออก/ ปลด ออก (ราย)	เกษียณอายุ ราชการ (ราย)
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-
อำนวยการท้องถิ่น	-	๒	๑	-	-	-
วิชาการ	-	๒	๒	-	-	-
ทั่วไป	-	๒	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	-	-	-	๑	-	-
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	-	-
พนักงานครู	-	-	-	-	-	-

การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในหลาย ๆ ด้าน ผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

บุคลากรของเทศบาลตำบลเพชรเมืองทองเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายโดยเทศบาลได้ดำเนินการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตร และพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาช่วยในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะรองรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาเทศบาลให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยพร้อมรับใช้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน และความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรม ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๒. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตรากำลัง ที่ว่างดำเนินการขอใช้บัญชี ก.สธ. ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนา เชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น

๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่อง และเหมาะสม

ภาคผนวก

การรับโอนพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง(เดิม)	ตำแหน่ง(ใหม่)	เลขที่คำสั่ง	วันที่มีผล	หมายเหตุ
๑	นางรจนา พิษพรรณม์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ ๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๓๕,๒๒๐.- บาท องค์การบริหารส่วนตำบล โพประจักษ์ สำนักปลัด อำเภอท่าช้าง จังหวัดสิงห์บุรี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ ๗๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๓๕,๒๒๐.- บาท เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง สำนักปลัด อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง	เทศบาลตำบล เพชรเมืองทอง ที่ ๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖ องค์การบริหาร ส่วนตำบลโพประจักษ์ ที่ ๑๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๖	๑๖ มกราคม ๒๕๖๖	มติคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ มติคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๖
๒	นางสาวนงนุช พินพิพัฒน์	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๓๔,๑๑๐.- บาท องค์การบริหารส่วนสนามชัย อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน การศึกษา ๗๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๓๔,๑๑๐.- บาท เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง กองการศึกษา อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง	เทศบาลตำบล เพชรเมืองทอง ที่ ๒๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ องค์การบริหาร ส่วนตำบลสนามชัย ที่ ๔๙๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๖	๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	มติคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๕ มติคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๕

การรับโอนพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง(เดิม)	ตำแหน่ง(ใหม่)	เลขที่คำสั่ง	วันที่มีผล	หมายเหตุ
๓	นางสาวสุจิตรา เอกแก้ว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๗๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๓๖,๓๑๐.- บาท เทศบาลตำบลโคกพุทรา สำนักปลัดเทศบาล อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๗๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๓๖,๓๑๐.- บาท เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง สำนักปลัดเทศบาล อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง	เทศบาลตำบล เพชรเมืองทอง ที่ ๕๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เทศบาลตำบล โคกพุทรา ที่ ๔๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖	๑ มิถุนายน ๒๕๖๖	มติคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖
๔	นางสาววิลาวรรณ ทองเครือ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน ๗๑-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒ อัตราเงินเดือน ๑๔,๓๑๐.- บาท องค์การบริหารส่วนตำบล วังน้ำเย็น สังกัดกองคลัง อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน ๗๑-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๔,๓๑๐.- บาท เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง สังกัดกองการศึกษา อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง	เทศบาลตำบล เพชรเมืองทอง ที่ ๙๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ องค์การบริหาร ส่วนตำบลวังน้ำเย็น ที่ ๓๒๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖	๑ สิงหาคม ๒๕๖๖	มติคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ มติคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

การให้โอนพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง(เดิม)	ตำแหน่ง(ใหม่)	เลขที่คำสั่ง	วันที่มีผล	หมายเหตุ
๑	นางชารี บุญมาทัน	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ๗๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๓๗,๔๑๐.- บาท เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง สำนักปลัด อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ และงบประมาณ ๗๑-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๓๗,๔๑๐.- บาท เทศบาลตำบลเกษไชโย กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง	เทศบาลตำบล เพชรเมืองทอง ที่ ๓๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖	๓ เมษายน ๒๕๖๖	มติคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖
๒	นายโอภาส สอนอิม	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปฏิบัติงาน ๗๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๕,๗๒๐.- บาท เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง สำนักปลัดเทศบาล อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปฏิบัติงาน ๗๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๕,๗๒๐.- บาท องค์การบริหารส่วนตำบล วังน้ำเย็น สำนักปลัดเทศบาล อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง	เทศบาลตำบล เพชรเมืองทอง ที่ ๔๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖	๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖	มติคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖
๓	นางสาววันเพ็ญ ประสาทศิลป์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๗๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๓๗,๙๖๐.- บาท เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง สำนักปลัดเทศบาล อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๗๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๓๗,๙๖๐.- บาท เทศบาลตำบลโคกพุทรา สำนักปลัดเทศบาล อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง	เทศบาลตำบล เพชรเมืองทอง ที่ ๕๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖	๑ มิถุนายน ๒๕๖๖	มติคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

การให้โอนพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง(เดิม)	ตำแหน่ง(ใหม่)	เลขที่คำสั่ง	วันที่มีผล	หมายเหตุ
๔	นายภัทรพล เมธางกูร	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผนปฏิบัติการ ๗๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๗,๘๘๐.- บาท เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง สำนักปลัด อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ ๗๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๗,๘๘๐.- บาท องค์การบริหารส่วนตำบลยี่ล้น กองสวัสดิการสังคม อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง	เทศบาลตำบล เพชรเมืองทอง ที่ ๑๕๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๕	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	มติคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๕
๕	นางสาวพรรณทิพย์ อุ๋นใจ	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและ งบประมาณ ๗๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๓๘,๕๒๐.- บาท เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง สำนักปลัดเทศบาล อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและ งบประมาณ ๗๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๓๘,๕๒๐.- บาท เทศบาลเมืองท่าผา สำนักปลัดเทศบาล อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี	เทศบาลตำบล เพชรเมืองทอง ที่ ๑๗๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕	๓ มกราคม ๒๕๖๖	มติคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

ลาออกจากราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	เลขที่คำสั่ง	วันที่มีผล	หมายเหตุ	เหตุผล
๑	นายสรพงษ์ วาริรักษ์	พนักงานขับรถยนต์ อัตราค่าตอบแทน ๙,๐๐๐.- บาท เทศบาลตำบลเพชรเมืองทอง สำนักปลัดเทศบาล อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง	เทศบาลตำบล เพชรเมืองทอง ที่ ๖๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖	๑ มิถุนายน ๒๕๖๖	มติคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๗	ประกอบอาชีพอื่น