



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลควนโดน
อำเภอควนโดน จังหวัดสตูล

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล

รายงานการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ตามที่ เทศบาลตำบลควนโดน ได้ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งการกำหนดนโยบายดังกล่าว มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร และเพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	การเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ที่สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบท.	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) และประกาศใช้ ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๖	-	-	๒๖ พ.ค.๖๖-๑๕ ส.ค.๖๖
๒	การจัดทำแผนพัฒนาพัฒนาบุคลากร ๓ ปี(๒๕๖๗-๒๕๖๙)	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) และประกาศใช้ ภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๖	-	-	๙ ส.ค.๖๖-๓๐ก.ย.๖๖
๓	รับโอนพนักงานเทศบาล จำนวน	๓.๑ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้เลขที่ตำแหน่ง ๕๘-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ ระดับ ปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา ๓.๒ เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับ ชำนาญงาน ตำแหน่งเลขที่ ๕๘-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา ๓.๓ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ตำแหน่งเลขที่ ๕๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา ๓.๔ เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๕๘-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา	-	-	๑๕ ม.ค.๖๖-๓๐ มิ.ย.๖๖

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	การเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรเทศบาล	บุคลากรเทศบาลได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานใน หน้าที่ และพัฒนาด้านทักษะ ด้าน ทัศนคติที่ดี ด้านคุณสมบัติส่วนตัว อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความสัมพันธ์อันดีในหมู่ คณะ และเป็นการสร้างแรงจูงใจและ เพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นการเปิดโลกทัศน์การเรียนรู้ ให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น	๔๐๕,๐๐๐	๓๘๒,๗๙๙.๓๒	๑-๙ ก.พ.๖๖
๒	โครงการฝึกอบรมส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมบุคลากร เทศบาลเพื่อเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรสุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ได้ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ส่งเสริมความรักความสามัคคีในหมู่ คณะ อีกทั้งยังได้ส่งเสริมให้เกิดการ สร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริตและ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่าง ซื่อสัตย์สุจริต	๒๐๐,๐๐๐	๑๒๗,๘๑๘	๑๖-๑๗ ก.ย.๖๖

๓. ข้อมูลสถิติอัตราค่าจ้างจำแนกตามประเภทตำแหน่ง(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

ลำดับ ที่	ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร(คน)	หมายเหตุ
๑	บริหารท้องถิ่น	๒	
๒	อำนวยการท้องถิ่น	๙	
๓	วิชาการ	๑๐	
๔	ทั่วไป	๘	
๕	พนักงานครูเทศบาล	๔	
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๘	
๗	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	
รวมทั้งสิ้น		๔๓	

๕. ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)	หมายเหตุ
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรเทศบาล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๕๖	
๒	โครงการฝึกอบรมส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมบุคลากร เทศบาลเพื่อเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรสุจริต ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๙๕	
๓	ฝึกอบรมหลักสูตรตรงตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๓๐	

๕. ปัญหาและอุปสรรค

การขาดแคลนบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านช่างของเทศบาล เนื่องจากเทศบาลมีตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) และ ตำแหน่ง นายช่างโยธา(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ซึ่งเทศบาลได้ประกาศรับโอน(ย้าย) ไปแล้ว แต่จนถึงปัจจุบัน เทศบาลยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง บุคลากรที่มีอยู่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์กร เนื่องจากอาจมีความเสี่ยงต่อความผิดพลาดในการปฏิบัติงานสูง และการปฏิบัติงานไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด กระทบตอนโยบายการบริหารงานของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลควนโดน

๖. ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรหาแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากร และควรเร่งรีบดำเนินการสรรหาบุคลากรทั้งตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถขอใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหาได้อย่างรวดเร็วและเพียงพอ