



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลคอนทรอ
อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลดอนตรอ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลา ในการดำเนินโครงการ	สถิติจำนวนอัตรากำลัง ผู้เข้าร่วมกิจกรรม
๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง - การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ –พ.ศ. ๒๕๖๘)	ใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดนำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กร	มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลดอนตรอ ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่งเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลดอนตรอ	เทศบาลตำบลดอนตรอได้การจัดทำและวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง ปีละ ๑ ครั้ง เพื่อดูว่าปริมาณงานเหมาะสมกับอัตรากำลังหรือไม่	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๕ ราย

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลา ในการดำเนินโครงการ	สถิติจำนวนอัตรากำลัง ผู้เข้าร่วมกิจกรรม
		๒.มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และ นำไปสู่การกำหนด จำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือลด จำนวน ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้นการขอ เพิ่มอัตรากำลัง ข้าราชการ/พนักงานจ้าง การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจ				

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลา ในการดำเนินโครงการ	สถิติจำนวนอัตรากำลัง ผู้เข้าร่วมกิจกรรม
๒ นโยบายการสรรหา และคัดเลือก - การสรรหาและ เลือกสรรพนักงานจ้าง	การสรรหาบุคลากรเชิง รุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ ความสำคัญอย่าง ต่อเนื่องเพื่อให้ได้ บุคลากรที่มีคุณภาพ เทศบาลจึงมีประกาศรับ สมัครพนักงานจ้างใน ระบบเปิดและการรับ โอนย้ายพนักงานส่วน ท้องถิ่นตามประกาศ คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัด นครศรีธรรมราช ให้ ความสำคัญกับการ คัดเลือกบุคลากรโดยยึด หลักความรู้ ความสามารถ คุณลัก ณะที่เหมาะสมกับ งาน ควบคู่กับความเป็น คนดี การสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร	มีการกระบวนการสรรหา พนักงานจ้าง ไปเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ระเบียบ กำหนด โปร่งใส ตรวจสอบ	เทศบาลตำบลดอนตรอ ได้ดำเนินการสรรหาพนักงาน จ้าง จำนวน ๒ อัตรา คือ พนักงานขับรถยนต์ ๒ อัตรา	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๑๔ ราย

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลา ในการดำเนินโครงการ	สถิติจำนวนอัตรากำลัง ผู้เข้าร่วมกิจกรรม
๓. นโยบายการบรรจุ และการแต่งตั้ง บุคลากร - การโอน(ย้าย)	การสรรหาและคัดเลือก บุคลากร เป็นหน้าที่ พื้นฐานที่สำคัญของ หน่วยงานที่รับผิดชอบ ด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการสรรหาและ คัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน เป็นงานที่มีความสำคัญต่อ ความสำเร็จหรือล้มเหลว ในการดำเนินงานของ องค์กร ดังนั้น ขั้นตอนและ วิธีการสรรหาและคัดเลือก บุคลากร จึงต้อง ดำเนินการอย่างจริงจังมี หลักเกณฑ์และยุติธรรม เพื่อให้เหมาะสมกับงานที่ องค์กรต้องการมากที่สุด เข้าร่วมงาน	๑. มีแนวทางการปฏิบัติ บรรจุและแต่งตั้ง บุคลากรตามวิธีและ หลักเกณฑ์ของ คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัด นครศรีธรรมราช กำหนด ๒. สรรหาพนักงาน เทศบาลตามกรอบ ระยะเวลาในบรรจุและ แต่งตั้งตามระเบียบ/ ประกาศ/มติ ก.ท.จ. ๓. การบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรเป็นอย่างดี โปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้	เทศบาลตำบลดอนตรอได้มีการ ประชาสัมพันธ์การรับโอนย้าย ตำแหน่งว่างของเทศบาล คือ ๑. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) ๒. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและ บัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) ๓. ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	○ ราย

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลา ในการดำเนินโครงการ	สถิติจำนวนอัตรากำลัง ผู้เข้าร่วมกิจกรรม
๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร - การพัฒนาบุคลากร	ส่งเสริมให้มีการพัฒนา อย่างเป็นระบบทั่วถึง และ ต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการ ทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการ ดำเนินงานตามพันธกิจ ขององค์กรเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และประสบ ผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมให้กับ บุคลากรในองค์กร	๑. มีแผนพัฒนาบุคลากร ๒. มีการพัฒนาศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้ ผู้ปฏิบัติงาน ๓. บุคลากรยึดมั่นใน วัฒนธรรมองค์กร ๔. มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ในการ ทำงาน	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตาม ตำแหน่งงานและสายอาชีพตาม สมรรถนะ แผนการสืบทอด ตำแหน่งและการบริหารจัดการ คนดีและคนเก่งขององค์กร ๑. ส่งเสริมให้บุคลากร ยึดมั่นใน วัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตาม จรรยาบรรณของเทศบาลตำบล ดอนตรอ ๕. ส่งบุคลากรไปอบรมหลักสูตร ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๔๕ ราย ๔๕ ราย
				ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๑ ราย
				๑๕๕,๑๐๐.-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๔๕ ราย

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลา ในการดำเนินโครงการ	สถิติจำนวนอัตรากำลัง ผู้เข้าร่วมกิจกรรม
๕. นโยบายด้านการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน - การประเมินผล การปฏิบัติงาน	- กระจายอำนาจไปสู่ ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาใน ระดับต้น กำหนดบันทึก ข้อตกลงการปฏิบัติ ราชการเพื่อเป็นแนวทาง ในการบริหารงานให้ เป็นไปตามแผนงาน และ ทิศทางที่วางไว้	- ทุกส่วนราชการจัดทำ ข้อตกลงระหว่างผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินก่อน ถึงรอบประเมิน โดยระบุ สมรรถนะแต่ละตำแหน่งเพื่อ ใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงานและ เลื่อน ขั้น,ค่าจ้าง และ ค่าตอบแทน ช่วยในการ วางแผนพัฒนาบุคลากร ถูกต้องตามระเบียบ	- ทุกส่วนราชการจัดทำข้อตกลง ระหว่างผู้ประเมิน และผู้รับการ ประเมินก่อนถึงรอบประเมิน โดย ระบุสมรรถนะแต่ละตำแหน่งเพื่อ ใช้ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานและ เลื่อนขั้น,ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ช่วยในการ วางแผนพัฒนาบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๓๕ ราย

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลา ในการดำเนินโครงการ	สถิติจำนวนอัตรากำลัง ผู้เข้าร่วมกิจกรรม
๖. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน - การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	- ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ	- พนักงานเทศบาลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่เทศบาลตำบลดอนตรอจัดทำขึ้นและที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่างๆมาใช้ในการปฏิบัติราชการ - ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร	๑.เทศบาลตำบลดอนตรอได้จัดกิจกรรมจิตอาสา ร่วมกันพัฒนาชุมชน และพื้นที่สาธารณะในวันสำคัญต่างๆโดยพนักงานเทศบาลผู้บริหารทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๓๕ ราย
			๒. จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยพนักงานเทศบาลผู้บริหารทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม - ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พร้อมทั้งแจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติตามหัวข้อ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการจรรยาวิชาชีพขององค์กร จรรยาวิชาชีพ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๓๕ ราย

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลา ในการดำเนินโครงการ	สถิติจำนวนอัตรากำลัง ผู้เข้าร่วมกิจกรรม
			กลไกการบังคับใช้ประมวล จริยธรรม ระบบบังคับใช้ ประมวลจริยธรรมและขั้นตอน การลงโทษ -จัดทำประกาศเรื่อง นโยบาย ด้านคุณธรรม จริยธรรม แจง ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร ภายในหน่วยงานทราบ ๓. โครงการจัดกิจกรรม วันเข้าพรรษาโดยพนักงาน เทศบาลผู้บริหารทุกระดับ เข้าร่วมกิจกรรม ๔. จัดกิจกรรมเข้าวัด ฟังธรรม ประจำปี ๒๕๖๘ โดยพนักงาน เทศบาลผู้บริหารทุกระดับ เข้าร่วมกิจกรรม	๒๐,๐๐๐.- ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๔๕ ราย ๔๕ ราย

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลา ในการดำเนินโครงการ	สถิติจำนวนอัตรากำลัง ผู้เข้าร่วมกิจกรรม
๗. นโยบายการสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ - การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	- ส่งเสริมให้พนักงาน เทศบาลผู้ที่มีศักยภาพได้ เติบโตในสายงานของ ตัวเองและสายงานที่ เกี่ยวข้อง	- พนักงานเทศบาลทุกคนมี โอกาสเติบโตในสายงานของ ตัวเองและสายงานที่เกี่ยวข้อง	๑. มีการจัดทำคู่มือและ ประชาสัมพันธ์แผนความ ก้าวหน้าในอาชีพ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	๓๕ ราย

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
เทศบาลตำบลดอนตรอ มีรอบตำแหน่งทั้งหมด ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	ไม่ว่าง	๑	

๑) สำนักปลัดเทศบาล มีรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล					
๑	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	ว่าง	๑	
๒	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	ไม่ว่าง	๑	
๓	๒๑-๒-๐๑-๖๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตรชำนาญการ	ไม่ว่าง	๑	
๔	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	ไม่ว่าง	๑	
๕	๒๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	ไม่ว่าง	๑	
๖	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ไม่ว่าง	๑	
๗	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกรปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	๑	
๘	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	๑	
๙	๒๑-๒-๐๑-๐๑๖๖-๐๘๐	ครู	ไม่ว่าง	๑	
๑๐	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๘๑	ครู	ไม่ว่าง	๑	
๑๑	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๘๒	ครู	ไม่ว่าง	๑	
๑๒	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๘๓	ครู	ไม่ว่าง	๑	
๑๓	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๘๔	ครู	ไม่ว่าง	๑	
ลูกจ้างประจำ					
๑		เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑		ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	๑	
๒		ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	๑	
๓		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	๑	
๔		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ไม่ว่าง	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป					
๑		พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	๑	
๒		พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	๑	
๓		พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	๑	
๔		คนงาน	ไม่ว่าง	๑	
๕		คนงานประจำรถขยะ	ไม่ว่าง	๑	
๖		คนงานประจำรถขยะ	ไม่ว่าง	๑	

๒) กองคลัง มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล					
๑	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	ไม่ว่าง	๑	
๒	๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	๑	
๓	๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ ชำนาญงาน	ไม่ว่าง	๑	
๔	๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	๑	
๕	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	ไม่ว่าง	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ไม่ว่าง	๑	
๒		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง	๑	
๓		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ไม่ว่าง	๑	

๓) กองช่าง มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล					
๑	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	ไม่ว่าง	๑	
๒	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ว่าง	๑	
๓	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ว่าง	๑	
๔	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ว่าง	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป					
๑		พนักงานผลิตน้ำประปา	ไม่ว่าง	๑	
๒		พนักงานผลิตน้ำประปา	ไม่ว่าง	๑	

๔) หน่วยตรวจสอบภายใน

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	๒๑-๒-๑๓-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ว่าง	๑	

ข้อมูลสถิติด้านการอบรม/การพัฒนาบุคลากรฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

บุคลากรของเทศบาลตำบลดอนตรอ เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก

จำนวนบุคลากรที่ เข้าร่วมโครงการ ฝึกอบรมกับ หน่วยงานภายนอก (คน)	บุคลากรของเทศบาลตำบลดอนตรอ					งบประมาณ ค่าลงทะเบียน (บาท)
	ผู้บริหาร ท้องถิ่น	สมาชิก สภา	พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	-	-	๗	-	-	๑๕๕,๑๐๐.-

ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลดอนตรอ

๑. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ ทำให้ไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. งบประมาณค่อนข้างจำกัด ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือสถาบันการศึกษาต่างๆ ทำให้การดำเนินการตามนโยบายตามแผนการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไม่สามารถดำเนินการได้ในหลายตำแหน่ง
๔. ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานมีหลายฉบับ หนังสือสั่งการหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ออกมาเพื่อยกเว้นการปฏิบัติตามระเบียบ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความคลุมเครือไม่สอดคล้องกัน เกิดปัญหาในการตีความ ทำให้เกิดความไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความล่าช้าในการนำมาปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางในการแก้ปัญหา

๑. จัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักการวางคนให้เหมาะสมกับงานหรือ Put the right man on the right job
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน โดยการให้รางวัลแก่บุคลากรดีเด่น ยกย่องและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์คุณความดีของบุคลาการดังกล่าว พร้อมเพิ่มพูนความรู้ทางกฎหมายและพัฒนาทักษะอย่างเต็มที่

