



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลนครราชสีมา
อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลดอนตรอ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ	สถิติจำนวนอัตรากำลังผู้เข้าร่วมกิจกรรม
<p>๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง</p> <p>- การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๖)</p>	<p>ใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กร</p>	<p>มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลดอนตรอ ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่งเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลดอนตรอ</p>	<p>เทศบาลตำบลดอนตรอได้การจัดทำและวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง ปีละ ๑ ครั้ง เพื่อดูว่าปริมาณงานเหมาะสมกับอัตรากำลังหรือ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>๕ ราย</p>

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	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ	สถิติจำนวนอัตรากำลังผู้เข้าร่วมกิจกรรม
<p>๒ นโยบายการสรรหาและคัดเลือก</p> <p>- การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง</p>	<p>การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่าง ต่อเนื่องเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ</p> <p>เทศบาลจึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิดและการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ให้</p> <p>ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร</p>	<p>มีการกระบวนการสรรหาพนักงานจ้างไปเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่ระเบียบกำหนด โปร่งใส ตรวจสอบ</p>	<p>เทศบาลตำบลดอนตรอไม่ได้การดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างแต่อย่างใดเนื่องจากไม่อัตรากำลังว่าง</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ไม่ได้กำหนดระยะเวลาเนื่องจากยังไม่มีกรอบอัตรากำลังว่าง</p>	<p>○ ราย</p>

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ	สถิติจำนวนอัตรากำลังผู้เข้าร่วมกิจกรรม
๓. นโยบายการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร - การโอน(ย้าย)	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น ขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จึงต้องดำเนินการอย่างจริงจังมีหลักเกณฑ์และยุติธรรม เพื่อให้เหมาะสมกับงานที่องค์กรต้องการมากที่สุด เข้าร่วมงาน	๑. มีแนวทางการปฏิบัติบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด นครศรีธรรมราช กำหนด ๒. สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาในบรรจุและแต่งตั้งตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก.ท.จ. ๓. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเป็นอย่างดี โปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้	เทศบาลตำบลดอนตรอได้มีการประชาสัมพันธ์การรับโอนย้ายตำแหน่งว่างของเทศบาล คือ ๑. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) ๒. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) ๓. ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	๐ ราย

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ	สถิติจำนวนอัตรากำลังผู้เข้าร่วมกิจกรรม
<p>๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <p>- การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร</p>	<p>๑. มีแผนพัฒนาบุคลากร ๒. มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงาน ๓. บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ๔. มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน</p>	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการ คนดีและคนเก่งขององค์กร ๓. ส่งผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง จำนวน ๑ ราย ๔. ส่งเสริมให้บุคลากร ยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาลตำบลดอนตรอ ๕. ส่งบุคลากรไปอบรมหลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>๒๑,๐๐๐.-</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>๑๕๕,๑๐๐.-</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>๔๕ ราย</p> <p>๔๕ ราย</p> <p>๑ ราย</p> <p>๔๕ ราย</p>

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลา ในการดำเนินโครงการ	สถิติจำนวนอัตรากำลัง ผู้เข้าร่วมกิจกรรม
<p>๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>- การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>- กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น กำหนดบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้ เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้</p>	<p>- ทุกส่วนราชการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินก่อนถึงรอบประเมิน โดยระบุสมรรถนะแต่ละตำแหน่ง เพื่อใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงานและ เลื่อนขั้น,ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ช่วยในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ถูกต้องตามระเบียบ</p>	<p>- ทุกส่วนราชการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินก่อนถึงรอบประเมิน โดยระบุสมรรถนะแต่ละตำแหน่งเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและ เลื่อนขั้น,ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ช่วยในการวางแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>๓๕ ราย</p>

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ	สถิติจำนวนอัตรากำลังผู้เข้าร่วมกิจกรรม
<p>๖. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>- การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน</p>	<p>- ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ</p>	<p>- พนักงานเทศบาลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่เทศบาล ตำบลตอนตอจัดทำขึ้นและที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่างๆมาใช้ในการปฏิบัติราชการ</p> <p>- ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กร ตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร</p>	<p>๑.เทศบาลตำบลตอนตอได้จัดกิจกรรมจิตอาสา ร่วมกันพัฒนาชุมชน และพื้นที่สาธารณะในวันสำคัญต่างๆโดยพนักงานเทศบาลผู้บริหารทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>๒. จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยพนักงานเทศบาลผู้บริหารทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>- ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พร้อมทั้งแจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติตามหัวข้อ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการจรรยาวิชาชีพขององค์กร จรรยาวิชาชีพ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p> <p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p> <p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>๓๕ ราย</p> <p>๓๕ ราย</p> <p>๓๕ ราย</p>

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

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลา ในการดำเนินโครงการ	สถิติจำนวนอัตรากำลัง ผู้เข้าร่วมกิจกรรม
<p>๗. นโยบายการสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ</p> <p>- การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ</p>	<p>- ส่งเสริมให้พนักงาน เทศบาลผู้ที่มีศักยภาพได้ เติบโตในสายงานของ ตัวเองและสายงานที่ เกี่ยวข้อง</p>	<p>- พนักงานเทศบาลทุกคนมี โอกาสเติบโตในสายงานของ ตัวเองและสายงานที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>๑. มีการจัดทำคู่มือและ ประชาสัมพันธ์แผนความ ก้าวหน้าในอาชีพ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>๓๕ ราย</p>

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลคอนทรอ มีกรอบตำแหน่งทั้งหมด ดังนี้

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

๑) สำนักปลัดเทศบาล มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล					
๑	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	ไม่ว่าง	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		คนงาน	ไม่ว่าง	๑	
๔		คนงานประจำรถขยะ	ไม่ว่าง	๑	
๕		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	
๒	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	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. ๒๕๖๖

บุคลากรของเทศบาลตำบลดอนตรอ เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก

จำนวนบุคลากรที่ เข้าร่วมโครงการ ฝึกอบรมกับ หน่วยงานภายนอก (คน)	บุคลากรของเทศบาลตำบลดอนตรอ					งบประมาณ ค่าลงทะเบียน (บาท)
	ผู้บริหาร ท้องถิ่น	สมาชิก สภา	พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑	-	๗	-	-	๑๕๕,๑๐๐.-

ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลดอนตรอ

๑. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ ทำให้ไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. งบประมาณค่อนข้างจำกัด ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือสถาบันการศึกษาต่างๆ ทำให้การดำเนินการตามนโยบายตามแผนการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ 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 ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน โดยการให้รางวัลแก่บุคลากรดีเด่น ยกย่องและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์คุณความดีของบุคลาการดังกล่าว พร้อมเพิ่มพูนความรู้ทางกฎหมายและพัฒนาทักษะอย่างเต็มที่

