



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....สำนักงานปลัดเทศบาล.....เทศบาลตำบลควนขนุน.....

ที่.....พท.๕๒๔๐๑/-.....วันที่.....๑ มีนาคม ๒๕๖๗.....

เรื่อง.....รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖.....

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลควนขนุน

ตามที่เทศบาลตำบลควนขนุน ได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ นั้น

สำนักงานปลัดเทศบาล ขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลควนขนุน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวอ่อนนุช อุ่นเสียม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๖๘๗
๑๕.๓.๖๗

1๕.๓.๖๗

๖๘๗
๑.๓.๖๗
1๕.๓.๖๗



รายงานผล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ของเทศบาลตำบลควนขนุน

อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง

งานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลควนขนุน

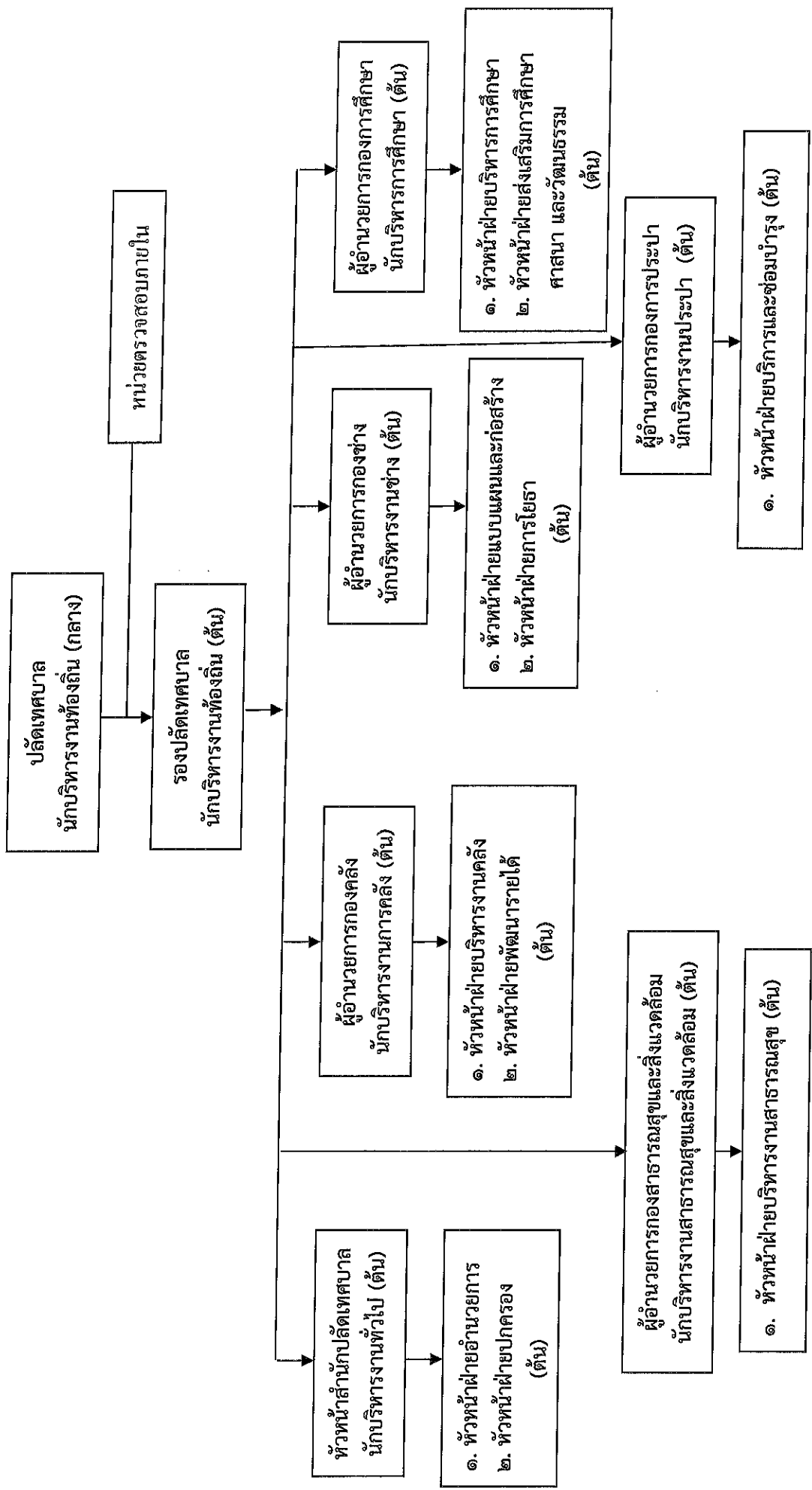
ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรรและผลการใช้จ่าย	ผลการดำเนินงาน	จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม	หมายเหตุ
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลควนขนุน	๑-๓๐ เม.ย. ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	- ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อรองรับภารกิจของเทศบาลตำบลควนขนุน	-	
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก โอน/ย้าย	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	- ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) หรือขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันหรือขอใช้บัญชีสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ	-	
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล หรือประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง			- ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) หรือรายงานให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาสำหรับพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร		
				- ตำแหน่งพนักงานจ้างจะดำเนินการสรรหาตามระเบียบ/หลักเกณฑ์ในตำแหน่งที่ว่าง		

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรรและผลการใช้จ่าย งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม	หมายเหตุ
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และดำเนินการตามแผนพัฒนา บุคลากร	๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	- ดำเนินการจัดทำแผน พัฒนาบุคลากรประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	-	
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนา บุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการ พัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	- พิจารณาบุคลากรเข้ารับ การอบรมตามสายงาน/ ตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผน พัฒนาบุคลากร - วางแผนการพิจารณา ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากร		
	๒.๓ การส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมในหลักสูตรต่าง ๆ	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	๗๐,๐๐๐ บาท	- ส่งเสริมให้บุคลากรที่มี ความสนใจเข้ารับการอบรม ตามที่ได้รับแจ้งจากสำนัก งานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดพัทลุง หรือกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นกำหนด	๒๗ คน	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรรและผลการใช้จ่าย งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม	หมายเหตุ
๓. ด้านการอ้าง รักรักษา ไว้และแรงจูงใจ	๓.๑ เผยแพร่แนวทางการเลื่อน ระดับ แนวทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	๑ - ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	ไม่มีใช้งบประมาณ	- จัดทำสรุปลักษณะดีและ เงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือก เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงาน เทศบาลตำแหน่งประเภท ทั่วไปและสายวิชาการและ แนวทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	๒๗ คน	
	๓.๒ แจงสิทธิและประโยชน์และ สวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง	๑ - ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	ไม่มีใช้งบประมาณ	- ให้ความรู้เรื่องสิทธิ ประโยชน์และสวัสดิการ ต่าง ๆ เกี่ยวกับสวัสดิการ ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง		
	๓.๓ การบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	ไม่มีใช้งบประมาณ	- ดำเนินการบันทึก ปรับปรุง แก้ไขข้อมูลในระบบดังกล่าว ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นกำหนด		๕

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรรและผลการใช้จ่าย งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม	หมายเหตุ
	๓.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นธรรมมีความเสมอภาคและ สามารถตรวจสอบได้	๑ - ๓๐ เม.ย. ๒๕๖๖ ๑ - ๓๐ ต.ค. ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	- หน่วยงานมีการถ่ายทอด ตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาที่เป็น ผู้ประเมิน กำกับ ติดตามดูแล ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติ งานโดยเสนอต่อคณะกรรมการ พิจารณาการร้องการประเมิน ผลการปฏิบัติงานอย่างเป็น ธรรม เสมอภาค และเป็นไปตาม เกณฑ์ที่กำหนด	๒๘ คน	
	๓.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในสังกัด เช่น ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมกับกิจกรรม ต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน	๑ - ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	ไม่ใช้งบประมาณ	- มีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ ระหว่างคณะผู้บริหารและ บุคลากรในสังกัด เช่น งานวัน สารทเดือนสิบ กิจกรรม Big Cleaning Day ในสำนักงาน และบริเวณรอบ ๆ สำนักงาน	๘๐ คน	
๔. ด้านคุณธรรมจริยธรรม และวินัยข้าราชการ	๔.๑ แจ้งบุคลากรในสังกัดรับทราบ ประกาศประมวลจริยธรรมพนักงาน ส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบล ควนขนุน	๑ - ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	- จัดทำประกาศประมวล จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ของเทศบาลตำบลควนขนุน	๘๐ คน	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรรและผลการใช้จ่าย งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	จำนวนผู้เข้าร่วม การอบรม	หมายเหตุ
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมาย งานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็น ธรรมเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงควบคุม กำกับ ติดตามดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตาม ระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	๑ - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	ไม่ใช้งบประมาณ	จัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง	๒๘ คน	



สำนัก / กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	สำนักปลัดเทศบาล	กองสาธารณสุขฯ	กองคลัง	กองการศึกษา	กองช่าง	รวม
มีตนครอง	๒	๑	๑๐	๒	๕	๔	๔	๒๘
ว่าง	๐	๐	๑	๑	๒	๔	๒	๑๐
รวม	๒	๑	๑๑	๓	๗	๘	๖	๓๘

การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร
จำนวนบุคลากร จำแนกตามคุณวุฒิ

คุณวุฒิ	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ปวส./อนุปว	ปวท.	ปวช.	ม.๖	ม.๓	ต่ำกว่า ม.๓
บริหารท้องถิ่น	-	๒	-	-	-	-	-	-	-
อำนาจการท้องถิ่น	-	๒	๒	-	-	-	-	-	-
วิชาการและครู	-	๒	๘	-	-	-	-	-	-
ทั่วไป	-	-	๕	๒	-	-	-	-	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	๑	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	-	-	๒	๑	-	-	๑	๑	๑
รวม	-	๖	๑๗	๔	๐	๐	๑	๑	๑

สถิติข้อมูลการฝึกอบรม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ระยะเวลา
๑	นางสุจิน อินทร์บุญแก้ว	เจ้าพนักงานธุรการ	การทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐	๒๓ มกราคม ๒๕๖๖
๒	นายอานนท์ กิตยกาภญจนกุล	รองปลัดเทศบาล	ประชุมและรับเกียรติบัตรโครงการพัฒนาคุณภาพระบบบริการอนามัยสิ่งแวดล้อมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๑ มกราคม ๒๕๖๖
๓	นายไพรัช ดั่งแก้ว	ปลัดเทศบาล	การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนหลักเกณฑ์การจัดสรรรายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓ - ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๖
๔	นายศิวกร ชุมเดช	ผู้อำนวยการกองช่าง	โครงการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านช่างของเทศบาล	๒๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖
๕	น.ส.พรพิมล สุขชู	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	การจัดทำงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และฝึกเชิงปฏิบัติการในการบริหารจัดการทำงบประมาณในระบบ e-LAAS	๒๓ - ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๖
๖	น.ส.วัญญา อภัยรัตน์	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	การจัดทำงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และฝึกเชิงปฏิบัติการในการบริหารจัดการทำงบประมาณในระบบ e-LAAS	๒๓ - ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๖
๗	จ.ส.อ.คมสัน จันรอดภัย	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	หลักสูตรเทคนิคการใช้เชือกกู้ภัยขั้นต้นสำหรับบุคลากรภาคีเครือข่ายด้านกู้ภัย	๓ - ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖
๘	นางธมลญาณ์ ดั่งแก้ว	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	โครงการอบรมการปฏิบัติงานด้านพัสดุในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP)	๒๗ - ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ระยะเวลา
๙	น.ส.สุภาดา เกษะทอง	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	โครงการอบรมการปฏิบัติงานด้านพัสดุในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP)	๒๗ - ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖
๑๐	นางอวยพร เพชรคง	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	เทคนิคการจัดทำเอกสารปฏิบัติงานตรวจสอบภายในและการให้คำปรึกษา ศาสตร์และศิลป์สำหรับผู้ตรวจสอบภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานของรัฐอื่น ตามมาตรฐานและหลักการเกณฑ์การปฏิบัติงาน ตรวจสอบภายใน พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่กระทรวงการคลัง กำหนด	๘ - ๑๐ กันยายน ๒๕๖๖

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ด้านการสรรหา

๑.๑ การสรรหาพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร ยังคงมีตำแหน่งว่าง ทหลายอัตราทำให้หน่วยงานขาดบุคลากรผู้รับผิดชอบโดยตรง มาเป็นผู้กำกับดูแล และตรวจสอบกลั่นกรองงานที่ชัดเจน

๒. ด้านการพัฒนา

๒.๑ ข้าราชการมีภารกิจประจำที่ต้องปฏิบัติ จึงอาจไม่มีเวลาว่างในการเข้าร่วมอบรม โดยเฉพาะข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับสูงหรืออาจมีภารกิจสำคัญที่ต้องรับผิดชอบ

๓. ด้านงบประมาณ

๓.๑ เนื่องจากเทศบาลตำบลควนขนุนมีงบประมาณรายได้น้อยไม่เพียงพอกับภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น จึงทำให้มีงบประมาณไม่เพียงพอในการที่จะให้บุคลากรเข้ารับ การอบรมได้ทุกคน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

๑. ควรส่งเสริมหรือให้คำแนะนำบุคลากรที่จะเข้ารับการอบรมทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบออนไลน์เพิ่มพูนความรู้ของตนเองอยู่เสมอ
๒. ประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจแก่ข้าราชการในการเลือกโครงการเข้าฝึกอบรมที่สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม