



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาลตำบลควนกลาง

ที่ นศ ๕๗๑๐๑/

วันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลควนกลาง

๑. เรื่องเดิม

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาลตำบลควนกลางจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

เทศบาลตำบลควนกลาง ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร รวมทั้งพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน

๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน

๓. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๕. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้

๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียดปรากฏตามแบบรายงานแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณาอนุญาต

(นางสาวนิภาภรณ์ ไชยธรรม)

เจ้าพนักงานธุรการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

เพื่อโปรดทราบ



(นายฐานิตย์ ศรีสวัสดิ์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลควนกลาง

เพื่อโปรดทราบ



(นายสำราญ ลิ้มแสง)

ปลัดเทศบาลตำบลควนกลาง

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลควนกลาง



(นางอุไร ว่องสกุล)

นายกเทศมนตรีตำบลควนกลาง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
 เทศบาลตำบลควนกลาง อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนกำลังคน	๑.๑ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างเทศบาลระบบงานและกรอบอัตรากำลัง	- ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน	- ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	- ร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่งที่ว่าง ดังนี้ <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังวัว</u> ๑. ครูผู้ดูแลเด็ก เลขที่ตำแหน่ง ๘๔-๒-๐๐๖๘ - รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง เพื่อรายงาน ก.ท. ดำเนินการสรรหา จำนวน ๔ อัตรา ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๒. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	- การร้องขอให้ กสอ. ดำเนินการสอบแข่งขัน จำนวน ๑ อัตรา ยังคงเป็นอัตรารว่างเนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลน - การสรรหาพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารพบว่าเมื่อตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างลงไม่มีผู้ประสงค์โอนมาดำรงตำแหน่งแทน ทำให้ตำแหน่งว่างเกิน ๖๐ วัน และต้องรายงานให้ ก.ท. ดำเนินการสรรหาแทนและหน่วยงานไม่สามารถดำเนินการโดยวิธีการรับโอนได้ ต้องรอผู้ผ่านการสรรหาจาก ก.ท. เท่านั้น ซึ่ง ทต.ควนกลาง ยังคงมีตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ทั้ง ๓ อัตรา
		- ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา	- ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็นธรรม เสมอภาคและยุติธรรม

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
<p>๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร</p>	<p>๑. ระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (LHR)</p>	<p>- ดำเนินการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรเข้าในระบบ LHR ได้แก่</p> <p>(๑) ระบบแผนอัตราสามปี ประกอบด้วย โครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลังสามปี ประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง ตามสายงาน ชื่อตำแหน่งในการบริหารงานอัตราเงินเดือน และระบุผู้ครองตำแหน่งหรืออัตราว่าง และ</p> <p>(๒) ระบบ ก.พ.๗ ข้าราชการสามัญและครู ประกอบด้วย การดึงข้อมูลและรูปถ่ายจากบัตรประจำตัวประชาชน คำสั่งตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม การถูกลงโทษวินัย (ถ้ามี) ข้อมูลครอบครัว และอื่น ๆ ที่ระบุกำหนดไว้ให้ครบถ้วน ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน</p>	<p>- เทศบาลตำบลควนกลางได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้องและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด</p> <p><u>ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ</u></p> <p>- ปัญหาอุปสรรคการเชื่อมโยงเครือข่ายอินเตอร์เน็ตล่ม ทำให้การบันทึกข้อมูลต้องดำเนินการบันทึกข้อมูลใหม่ บางครั้งก็ไม่ทันต่อการใช้งาน</p>
<p>๓. การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี</p> <p>๒. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>- ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์</p> <p>- ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีการดำเนินการโดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง สรุปได้ดังนี้ จำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด ๔ คน เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๘๘</p>	<p>- ไม่มี</p> <p><u>ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ</u></p> <p>- ปัญหาและอุปสรรคคือ บุคลากรไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้เนื่องจากสถานการณ์ COVID-๑๙ ระบาด</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๔. การประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑. ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	<ul style="list-style-type: none">- ดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล , หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ , หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ครั้งที่ ๑ (รอบ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)ครั้งที่ ๒ (รอบ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)- ดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕- มีการประชุมชี้แจง การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน- นำแบบประเมินการปฏิบัติงานเสนอผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลแต่ละส่วน/กอง- รวบรวมผลการประเมินการปฏิบัติงานของทุกส่วนส่งคณะกรรมการกลั่นกรอง- มีการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน- มีการจัดทำประกาศผลคะแนนการประเมินฯ- มีการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน	เทศบาลตำบลควนกลางมีการประชุมผลการปฏิบัติงาน จำนวน ๒ ครั้ง/ปี ครั้งที่ ๑ (รอบ ๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป) และครั้งที่ ๒ (รอบ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน) โดยคำนึงระบบการบริหารผลงาน ประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ <u>ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ</u> - ไม่มี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
<p>๕. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน</p>	<p>๑. ประกาศประมวลจริยธรรมข้าราชการท้องถิ่น</p> <p>๒. การดำเนินโครงการตามแผนป้องกันการทุจริต (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗)</p>	<p>- ดำเนินการแจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของเทศบาลตำบลควนกลางว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นและการรักษาวินัย</p> <p>- ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>- มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเทศบาลตำบลควนกลาง ปี ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗</p> <p>- มีผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเทศบาลตำบลควนกลาง ปี ๒๕๖๗</p>	<p>เทศบาลตำบลควนกลางได้ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของเทศบาลตำบลควนกลางว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น และการรักษาวินัยและให้แต่ละส่วนราชการ ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ตามคำสั่งของเทศบาลตำบลควนกลางตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเทศบาลตำบลควนกลาง</p>
<p>๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>๑. กำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งคัดเลือกประเมินและพัฒนา</p> <p>๒. จัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการภายใต้แผนอัตรากำลัง และภารกิจของเทศบาลตำบลควนกลาง</p> <p>๓. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทำงานในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>- มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล โดยคำนึงถึงระบบการบริหารงานจำนวน ๒ ครั้ง โดยคำนึงระบบการบริหารผลงาน และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม มีหลักฐาน และตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน ซึ่งมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนการประเมินแบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ</p> <p>- มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p>	<p>- เทศบาลตำบลควนกลางมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง การโอน การย้ายและสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรมซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลควนกลางก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูดใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
		<ul style="list-style-type: none">- มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ โดยให้นำแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นมาใช้ดูแล- มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้มีมาตรฐานแห่งวิชาชีพและระบบบริหารงานบุคคลที่สอดคล้อง เสมอภาค และเป็นธรรม ซึ่งไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ- สนับสนุนความก้าวหน้าของพนักงานเทศบาลโดยการให้เข้ารับการสรรหา และทดสอบสมรรถนะเพื่อให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร- สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป- สนับสนุนให้พนักงานครูได้รับการประเมินผลงานให้ดำรงตำแหน่งที่มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น	
๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ในด้านสภาพแวดล้อม การทำงานและด้านความปลอดภัยและมีส่วนร่วมในการทำงาน ๒. โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่ “บุคคลต้นแบบ” ด้านการดำเนินชีวิตหลักเศรษฐกิจพอเพียง มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ ประจำปี ๒๕๖๕	<ul style="list-style-type: none">- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน- จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์หรือจิตอาสาของเทศบาลตำบลควนกลาง- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากร และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ - ไม่มี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้
		<p>- อนุมัติให้พนักงานเทศบาลเข้าร่วมอบรมหลักสูตร “การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการเอกสารในยุคดิจิทัล” ระหว่างวันที่ ๑๗ - ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ โรงแรมโดมอนต์พลาซ่า อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี</p> <p>- อนุมัติให้พนักงานเทศบาลเข้าร่วมอบรมหลักสูตร “โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจเด็กและเยาวชน ประจำปี ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ โรงแรมบ้านไทย บูทีเค เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร</p> <p>- อนุมัติให้พนักงานเทศบาลเข้าร่วมอบรมหลักสูตร “การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และการบันทึกข้อมูลในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e- GP) ระหว่างวันที่ ๒๔ - ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ โรงแรมหรรษาเจบี อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา</p>	<p>๓,๙๐๐.- บาท</p> <p>๖,๙๐๐.- บาท</p> <p>๓,๙๐๐.- บาท</p>
	<p>๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร แต่ละตำแหน่ง</p>	<p>- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ตามสายงานความก้าวหน้า ซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>- เทศบาลตำบลควนกลางได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลควนกลางให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ดังนี้</p> <p>พนักงานเทศบาลมีนครอง ๖ อัตรา</p> <p>ลูกจ้างประจำปี มีนครอง ๒ อัตรา</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ มีนครอง ๗ อัตรา</p> <p>รวมทั้งสิ้น ๑๔ อัตรา</p>	<p>- ไม่ใช้งบประมาณ</p>

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลควนกลาง สิ่งที่สำคัญเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การโอนย้ายของบุคลากรบางครั้งไม่มีการวางแผน/เตรียมการไว้ล่วงหน้า ทำให้หน่วยงานอาจขาดบุคลากรในการดำเนินงานต่อเนื่องหรือการรับช่วงการดำเนินการงานต่ออาจไม่มีประสิทธิภาพมากพอ
๒. พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด และยังมีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในส่วนราชการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตรารว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม
๒. ให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้