-

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลประจำปี

ของเทศบาลตำบลมะกรูด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลมะกรูด

อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

เทศบาลตำบลมะกรูด อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
<u>ประเด็นนโยบาย ที่ 1</u> การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน	-เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์วิสัยทัศน์และยุทธศาตร์ขององค์กร	-บุคลากรนำความรู้ทักษะประสบการณ์ที่ได้รับจาการพัฒนามาปรับใช้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	**<u>ผลการวิเคราะห์</u>** พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ศักยภาพความสามารถและทักษะที่เหมาะสม **<u>ข้อเสนอแนะ</u>** ควรจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม อย่างต่อเนื่อง	**ตั้งไว้** 665,000.-บาท **ใช้ไป** 622,726.-บาท	ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึง 30 กันยายน 2567	-บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาในลักษณะการโอน ย้ายส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานความรับผิดชอบงานโดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรมซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและ อุปสรรค
<u>ประเด็นนโยบาย ที่ 2</u> การสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	-เพื่อให้องค์กรมีการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge management) อย่างเป็นระบบ	1.นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานเป็นการสร้างความกระจ่างถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	**<u>ผลการวิเคราะห์</u>** องค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ **<u>ข้อเสนอแนะ</u>** -ไม่มี-	- ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึง 30 กันยายน 2567	**-ไม่มี-**
		2.จัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านคอมพิวเตอร์และอินเตอร์เน็ต		- ไม่ใช้งบประมาณ	ระหว่างวันที่ 25-27 สิงหาคม 2567	**-ไม่มี-**

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและ อุปสรรค
<u>ประเด็นนโยบาย ที่ 3</u> การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร	-เพื่อส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของพนักงานเทศบาล.และพนักงานจ้าง	1. เผยแพร่ประกาศประมวลจริยธรรมให้บุคลากรในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ	**<u>ผลการวิเคราะห์</u>** ผู้บริหาร อบต.ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมจริยธรรม และการรักษาวินัย บุคลากรทุกคนได้รับการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยให้ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น **<u>ข้อเสนอแนะ</u>** - ไม่มี -	**-** ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึง 30 กันยายน 2567	**-ไม่มี-**
		2. โครงการอบรมหลักสูตร การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมภายในองค์กร ฯ		**ตั้งไว้** 20,000.-บาท **ใช้ไป** 15,510.-บาท	วันที่ 16 สิงหาคม 2567	**-ไม่มี-**

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและ อุปสรรค
<u>ประเด็นนโยบาย ที่ 3</u> การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร	-เพื่อส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	3. โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส	**<u>ผลการวิเคราะห์</u>** ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการส่งเสริมจริยธรรม และการรักษาวินัย บุคลากรทุกคนได้รับการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยให้ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น **<u>ข้อเสนอแนะ</u>** - ไม่มี -	**ตั้งไว้** 50,000.-บาท **ใช้ไป** 46,860.-บาท	ระหว่างวันที่ 12-13 กรกฎาคม 2567	**ไม่มี**

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
<u>ประเด็นนโยบาย ที่ 4</u> การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานและความสุขของบุคลากร	-เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ได้แก่การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้เงินรางวัลประจำปี	- ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 เป็นไปตามกระบวนการขั้นตอนตามตัวชี้วัดของการประเมินผลการปฏิบัติราชการพร้อมทั้งดำเนินการประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ที่มีผลการประเมินดีเด่น	**<u>ผลการวิเคราะห์</u>** ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์กำหนด **<u>ข้อเสนอแนะ</u>** -ไม่มี-	-ไม่ใช้งบประมาณ	การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี แบ่งออกเป็น 2 รอบ คือ 1.ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2567 2. ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2567 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2567	**ไม่มี**

2. สรุปข้อมูลสถิติอัตรากำลัง

ข้อมูลอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566)

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งทั้งหมด	จำนวนตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวนตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง
1	บริหารท้องถิ่น	1	1	-
2	อำนวยการท้องถิ่น	4	4	-
3	วิชาการ	7	5	2
4	ทั่วไป	8	7	1
5	สายงานการสอน	10	9	1
6	สนับสนุน	-	-	-
	รวม	30	26	4

สรุปสถิติการแต่งตั้ง/โยกย้ายของบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (ข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2567)

ประเภท	จำนวน (ราย)	หมายเหตุ
1. บรรจุ/แต่งตั้ง .....-..... ตำแหน่ง	-	
2. รับโอน .....2..... ตำแหน่ง	2	
3. ให้โอน .....-..... ตำแหน่ง	-	
4. เกษียณอายุราชการ .....-..... ตำแหน่ง	-	
รวม	**2**	

3. สรุปข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนา

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่เข้ารับการฝึกอบรม	คิดเป็นร้อยละ
1	พนักงานเทศบาล	14	14	100
2	พนักงานจ้างตามภารกิจ	5	5	100
3	พนักงานครู	9	9	100
4	ลูกจ้าง	19	19	100
5	พนักงานจ้างทั่วไป	16	16	100
รวม		**63**	**63**	**100**

ปัญหาและอุปสรรค

- การขอใช้บัญชีการสอบแข่งขัน ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อบรรจุและแต่งตั้งกรณีตำแหน่งว่าง ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการยังล่าช้า เนื่องจากผู้สอบแข่งขันได้ยังไม่เลือกบรรจุที่หน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตราว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม
2. ส่งเสริมให้ พนักงานเทศบาลและบุคลากรในสังกัดพัฒนาความรู้ด้วยตนเองโดยผ่านระบบเรียนรู้ทางออนไลน์ (Local Mooc) เช่น ศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับงานการเงิน การคลังท้องถิ่น งานบุคคลท้องถิ่น การบริหารสาธารณะท้องถิ่น กฎหมายท้องถิ่น ความรู้ทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น เทคนิคการบริหารราชการ
3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้