



แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
ของเทศบาลตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์
จังหวัดปัตตานี

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลนาประดู่

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
เทศบาลตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.	การวิเคราะห์อัตรากำลัง - งานจัดทำทะเบียน ประวัติผู้บริหาร สมาชิก สภาเทศบาล พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	- เพื่อเป็นฐานข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคล ภายใน องค์กรและสะดวกต่อ การค้นหา	ร้อยละความสำเร็จใน การบันทึกทะเบียน ประวัติ	ดำเนินการบันทึกข้อมูล ตำแหน่งอัตรากำ อัตรากำลัง ๓ ปี ควรมี การปรับปรุงของ บุคลากรครบถ้วนตาม แผนลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างท้องถิ่น แห่งชาติ (LHR)	การบันทึกข้อมูล ทะเบียนประวัติของ บุคลากรครบถ้วน ตามแผนอัตรากำ ควรมีการปรับปรุง ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน อยู่เสมอ
๒.	- การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และโอน(ย้าย) อัตรากำลังที่ลาออกหรือ โอน(ย้าย)แทนตำแหน่งที่ ว่างเพื่อให้มีบุคลากรที่ ว่างตามแผนอัตรากำลัง	เพื่อให้มีบุคลากรปฏิบัติ หน้าที่ทดแทนอัตรากำลัง ที่ลาออกหรือโอน(ย้าย)	สรรหาและเลือกสรร บุคลากรแทน ตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้ มีบุคลากรเพียงพอใน การปฏิบัติงานและ ตรงตามสาขางานที่ กำหนด	- มีการดำเนินการสรร หาและเลือกสรรซึ่งการ ดำเนินการเป็นรูปแบบ คณะกรรมการและ คณะทำงานทุกขั้นตอน - ประกาศรับสมัคร บุคคลเพื่อเข้ารับการ สรรหาและเลือกสรรหา บุคคลเข้าทำงานเปิดเผย	ได้บุคลากรที่มี ความรู้ความสามารถ เข้ามาทำงานให้เพียง ตามปริมาณงานที่ เพิ่มขึ้น
๓.	การบริหารผลการ ปฏิบัติงาน - การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	การประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิด ความโปร่งใส อย่างเป็น ธรรมและเท่าเทียม	จำนวนพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างที่ได้รับ การพิจารณาเลื่อน เงินเดือน ค่าจ้างและ ค่าตอบแทน	- มีการเลื่อนขึ้น เงินเดือน ค่าจ้างและ ค่าตอบแทน ตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ - พนักงานมีขวัญและ กำลังใจและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	มีการดำเนินการ เลื่อนขึ้นตาม หลักเกณฑ์ที่ได้ กำหนดไว้ ทำให้ พนักงานมีขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน พนักงานควรศึกษา หลักเกณฑ์ การ ประเมินให้เข้าใจมาก ยิ่งขึ้น เพื่อเสนอ ข้อตกลงการปฏิบัติ ราชการกับ ผู้บังคับบัญชาได้ตรง กับงานที่ปฏิบัติได้ จริง

ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔.	การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศ - การจัดทำแผนพัฒนา พนักงานเทศบาล	ส่งเสริมให้มีการ พัฒนาให้เป็นระบบ อย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะ การทำงานที่ เหมาะสม เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย และ เพื่อให้เกิดการ ปฏิบัติงานมีความ สะดวกรวดเร็ว	ร้อยละของจำนวน พนักงานที่ได้รับการ อบรมตามสายงานมี เทคโนโลยีที่ทันสมัย ต่อการปฏิบัติงาน	- จัดส่งบุคลากรตามสาย งานไปฝึกอบรมฯ - ทุกส่วนราชการมีการ นำระบบเทคโนโลยีและ สารสนเทศเป็น ฐานข้อมูลและสนับสนุน การปฏิบัติงานในการกิจ ต่างๆ	พนักงานที่ได้รับการอบรม ตามสายงาน มีความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ อย่างมีประสิทธิภาพมาก ขึ้น ข้าราชการตำแหน่ง ที่ว่างไม่สามารถส่งผู้เข้า รับการอบรมแทนได้ ทำให้ เทศบาลไม่มีบุคลากรและ การพัฒนาตามสายงาน นั้นๆ
๕.	ด้านสวัสดิการและ ผลตอบแทน - จัดให้มีการพัฒนา คุณภาพชีวิตที่ดีแก่ บุคลากรในด้าน สภาพแวดล้อมการ ทำงาน	- เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติ หน้าที่ - เพื่อสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติหน้าที่	พนักงานมีความสุข ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานน่าอยู่ สะอาด และ สะดวกสบาย	- ดำเนินการประกาศยก ย่องชมเชยแก่ผู้ที่มีผล การปฏิบัติดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕ - ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส.ในสำนักงาน - จัดที่พักให้พนักงาน เทศบาล	พนักงานมีความสุข มี กำลังใจในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานน่าอยู่ สะอาด และสะดวกสบาย
๖.	การสร้างความสัมพันธ์ และผูกพันภายในองค์กร - จัดให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง มีส่วนร่วม ในการทำงาน	ส่งเสริมให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างของ เทศบาลตำบลนา ประดู่ เกิดจิตสำนึก ด้านคุณธรรม จริยธรรมและปลูกฝัง ค่านิยมให้เป็น วัฒนธรรมองค์กร	พนักงานมีความรัก สามัคคีในการ ปฏิบัติงาน	- ดำเนินการจัดกิจกรรม เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม สร้างความสามัคคี สร้าง บรรยากาศในการ ทำงาน รวมทั้งรับฟัง ความคิดเห็นตลอดจน ปัญหา อุปสรรคในการ ปฏิบัติงานเพื่อสร้างการ ยอมรับ	พนักงานมีความรักความ สามัคคี

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลนาประดู่ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (กสณ.)
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กสธ.)
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กสธ.)
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กสธ.)
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กสธ.)
บริหารงานช่าง ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายการโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (กสธ.)
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (กสธ.)
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(พนักงานขับรถกระเช้า)								
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กสธ.)
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กสธ.)
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กสธ.)
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษาฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กสธ.)
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง(กสธ.)
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (กสธ.)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๑๐	๑๑	๑๑	๑๑	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการประปา (๐๙)								
ผู้อำนวยการกองการประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กสถ.)
(นักบริหารงานประปา ระดับต้น)								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กสถ.)
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๔๖	๔๘	๔๘	๔๘	+๒	-	-	

สรุปการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือการโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น
หรือการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ให้โอน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/สังกัดเดิม	ตำแหน่ง/สังกัดใหม่	เหตุผลในการโอน(ย้าย)	ภาระค่าใช้จ่าย	
					ก่อนรับโอน	หลังรับโอน
๑.	นางไลลา ยาประจันต์	จพง.จัดเก็บ/ทต.นาประดู่	จพง.จัดเก็บ อบต.อุไคเจริญ	๑.เป็นตำแหน่งว่าง ๒. กลับภูมิลำเนา		
๒.	นางสาวกชกร เสริมภักดิ์	หน.ฝ่าย อำนวยการ/ทต. นาประดู่	หน.ฝ่าย อำนวยการ/ อบต.ท่าม่วง	๑.เป็นตำแหน่งว่าง ๒. หาประสบการณ์		
๓.	นายพนพล หิมคง	นักวิเคราะห์/ทต. นาประดู่	นักวิเคราะห์/ อบต.ยะลา	๑.เป็นตำแหน่งว่าง ๒. กลับภูมิลำเนา		
๔.	นางสาววัฒนี ล่องอิม	นักทรัพยากรฯ/ ทต.นาประดู่	นักวิเคราะห์/ อบต.ท่าก้ำ	๑.เป็นตำแหน่งว่าง ๒. หาประสบการณ์		
๕.	นางสาวซารุณีย์ ตาเล๊ะ	จพง.สาขาฯ/ทต. นาประดู่	จพง.สาขาฯ/ทต. บ่อทอง	๑.เป็นตำแหน่งว่าง ๒. กลับภูมิลำเนา ๓. หาประสบการณ์		

รับโอน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/สังกัดเดิม	ตำแหน่ง/สังกัดใหม่	เหตุผลในการโอน(ย้าย)	ภาระค่าใช้จ่าย	
					ก่อนรับโอน	หลังรับโอน
๔.	นางสาวมานิตา แดสามัญญ	ผอ.คลัง/ทต. เตราะบอน	รองปลัด/ทต.นา ประดู่	๑. เป็นตำแหน่งว่าง ๒. สอดคล้องเปลี่ยนสาย งาน		
๕.	นางสาวสุชาดา สุวรรณศิริ	หน.ฝ่ายบริการ ฯ/ทต.ยะลา	หน.สำนักปลัด/ ทต.นาประดู่	๑. เป็นตำแหน่งว่าง ๒. สอดคล้องเปลี่ยน ตำแหน่ง		
๖.	นางสาวณัฐกุล ศรีสุข	-	จพง.การเงินฯ/ ทต.นาประดู่	๑. เป็นตำแหน่งว่าง ๒. บรรจุเป็นพนักงาน เทศบาลใหม่		
๗.	นายชินกฤต แก้วไผ่	-	จพง.ป้องกัน/ ทต.นาประดู่	๑. เป็นตำแหน่งว่าง ๒. บรรจุเป็นพนักงาน เทศบาลใหม่		
๘.	นางสาวโสพิศ เทะวิหค	-	จพง.การเงิน/ ทต.นาประดู่	๑. เป็นตำแหน่งว่าง ๒. บรรจุเป็นพนักงาน เทศบาลใหม่		
๙.	นางสาวจินตนา โอมณี	-	นักทรัพยากรฯ/ ทต.นาประดู่	๑. เป็นตำแหน่งว่าง ๒. บรรจุเป็นพนักงาน เทศบาลใหม่		
๑๐	นายจาตุรงค์ ฉับพลัน	นักวิเคราะห์/ อบต.กะเปียด	นักวิเคราะห์/ ทต.นาประดู่	๑.เป็นตำแหน่งว่าง ๒. หาประสบการณ์		

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ด้วยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคลากรฯ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทำให้มีข้อจำกัดในเรื่องค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้ขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่ง
๒. ตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างซึ่งร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสรรหา ไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือกและไม่สามารถดำเนินดำเนินการรับโอนได้

ข้อเสนอแนะ

๑. ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นแทนตำแหน่งที่ว่าง
๒. ควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๓. ควรสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๔. ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
