



รายงานผลการดำเนินงาน
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง
อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

๑.การดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑

รายการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณดำเนินการ			ระยะเวลา ดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการ ดำเนินงาน
				ตั้งไว้	ใช้จ่าย	คงเหลือ		
๑.๑ ศูนย์บริการ ข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ (ระบบ LHR)	ข้อมูลใน ระบบเป็น ปัจจุบัน ตรวจสอบ ได้ ไม่ถูก หักทวง จาก หน่วยงาน ตรวจสอบ ระบบ	๑. บันทึก ฐานข้อมูล บุคลากร ถูกต้องเป็น ปัจจุบัน ๒. บันทึก โครงการ สร้างและ อัตรากำลัง ถูกต้องเป็น ปัจจุบัน ๓. บันทึก ระบบ รายงาน ค่าใช้จ่าย ม.๓๕ ถูกต้อง และเป็น ปัจจุบัน	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	- ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง ไม่มีการ ปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพิ่มเติม แต่อย่างใด - บันทึกและแก้ไขข้อมูลในระบบ (LHR) ถูกต้องและครบถ้วน เป็น ปัจจุบัน ตรงตามเวลาที่กำหนด - เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง รับรองข้อมูล ภายในวันที่ ๕ ของ ทุกเดือน

รายการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณดำเนินการ			ระยะเวลา ดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน
				ตั้งไว้	ใช้จ่าย	คงเหลือ		
๑.๒ ดำเนินการ สรรหาและ เลือกสรร บุคลากร ที่มี ความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับ ตำแหน่ง	ความสำเร็จ ในการสรรหา	บุคลากรได้รับการ สรรหาและบรรจุ แต่งตั้งตรงตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ไม่ใช้ งบประ มาณ	ไม่ใช้ งบประ มาณ	ไม่ใช้ งบประ มาณ	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๖ ถึง วันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗)	มีการโอนย้ายพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการ ประเภทอื่น ในดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ๑.รับโอนพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ราย ๑.๑ มติคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗ จึงรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล รายงานสาวปวีณา แสนใจวุฒิ ตำแหน่ง นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการเลขที่ ตำแหน่ง ๗๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ วุฒิ การศึกษา ปริญญาตรี สาขาวิชาการเงิน และการธนาคาร สังกัด สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอก เพ็ญ จังหวัดอุดรธานี โอน (ย้าย) มา เป็นพนักงานเทศบาล ดำรงตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒- ๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๖,๖๐๐.- บาท (หนึ่งหมื่นหกพันหก

รายการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณดำเนินการ			ระยะเวลา ดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน
				ตั้งไว้	ใช้จ่าย	คงเหลือ		
								ร้อยบาทถ้วน) สังกัดกองคลัง เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ๑.๒ มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ จึงรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล รายนางส่องอุษา ชันดีกุล ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ วุฒิการศึกษา ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สังกัดสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหนองหัว อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี โอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔ อัตราเงินเดือน ๔๐,๒๖๐.- บาท (สี่หมื่นสองร้อยหกสิบ บาทถ้วน) สังกัด กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

รายการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณดำเนินการ			ระยะเวลา ดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน
				ตั้งไว้	ใช้จ่าย	คงเหลือ		
๑.๓ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่าง โปร่งใสเที่ยง ธรรม	ร้อยละของ บุคลากร ได้รับการ ประเมินไม่ ต่ำกว่า ระดับ ดี	๑.พนักงาน เทศบาล ๒.พนักงาน ครูเทศบาล ๓.พนักงาน จ้าง	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ไม่ใช่ งบประ มาณ	ไม่ใช่ งบประ มาณ	ไม่ใช่ งบประ มาณ	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๖ ถึง วันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗)	การประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบ ๑ เม.ย. และรอบ ๑ ต.ค. พ.ศ. ๒๕๖๗ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบล หนองขอนกว้างได้รับการประเมินครบทุกคน และผลการ ประเมินไม่ต่ำกว่าระดับ ดี ประกอบด้วย ๑. พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๓ ราย มีผลการ ประเมินทั้งปีงบประมาณ ดังนี้ ผลการประเมินระดับ ดีมาก จำนวน ๑๙ ราย ผลการประเมินระดับ ดีเด่น จำนวน ๔ ราย ๒. พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓ ราย มีผลการประเมินทั้งปีงบประมาณ ดังนี้ ผลการประเมินระดับ ดีมาก จำนวน ๒ ราย ผลการประเมินระดับ ดีเด่น จำนวน ๑ ราย ๓. ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ราย ผลการประเมินระดับ ดีมาก จำนวน ๒ ราย ๔. พนักงานจ้าง จำนวน ๓๖ ราย มีผลการประเมินทั้งปีงบประมาณ ดังนี้ ผลการประเมินระดับ ดีมาก จำนวน ๓๕ ราย ผลการประเมินระดับ ดี จำนวน ๔ ราย ๕. พนักงานจ้าง (ประจำศูนย์เด็กเล็ก) จำนวน ๓ ราย มีผลการประเมินทั้งปีงบประมาณ ดังนี้ ผลการประเมินระดับ ดีมาก จำนวน ๑ ราย ผลการประเมินระดับ ดี จำนวน ๒ ราย

รายการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณดำเนินการ			ระยะเวลา ดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน
				ตั้งไว้	ใช้จ่าย	คงเหลือ		
๑.๔. การ คัดเลือกเพื่อ เลื่อนและ แต่งตั้งในระดับ ที่สูงขึ้น	ร้อยละของ บุคลากรที่ ได้รับการ เลื่อนระดับ ในลำดับที่ สูงขึ้นใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	บุคลากรได้ เลื่อนระดับ ทันตาม ระยะเวลา ตามเกณฑ์ มาตรฐาน กำหนดไว้	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ไม่ใช่ งบประ มาณ	ไม่ใช่ งบประ มาณ	ไม่ใช่ งบประ มาณ	วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๗ วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๗ วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๗	รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ๑. พนักงานเทศบาล ได้รับการคัดเลือกเพื่อนเลื่อนและแต่งตั้งในตำแหน่งประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ระดับชำนาญงาน) จำนวน ๓ ราย ๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน รายนางสาวรัชฎาพร ดอนแขอ่วน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑ สังกัดกองคลัง ฝ่ายพัฒนารายได้ งานพัสดุ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับชำนาญงาน ส่วนราชการเดิม ๒. ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน รายนางสาวมนกร รัตนวงศ์สกุล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับ ปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ สังกัดกองคลัง ฝ่ายพัฒนารายได้ งานจัดเก็บรายได้ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญงาน ส่วนราชการเดิม ๓. ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน รายนาย อัครพงศ์ พันธุ์ศรี ตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน ตำแหน่งเลขที่ ๗๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ สังกัดกองช่าง ฝ่ายการโยธา ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน ส่วนราชการเดิม

รายการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณดำเนินการ			ระยะเวลา ดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน
				ตั้งไว้	ใช้จ่าย	คงเหลือ		
							วันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕ ๖๗	๒. พนักงานเทศบาล ได้รับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในตำแหน่งประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูง (ระดับชำนาญการ) จำนวน ๑ รายดังนี้ ๒.๑ ให้พนักงานเทศบาล รายนายธนากร ธารากุลทิพย์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ งานการเจ้าหน้าที่ รักษาการในตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษเลขที่ตำแหน่งและสังกัดเดิม

๒.การดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณดำเนินการ			ระยะเวลา ดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ ผลการดำเนินงาน
				ตั้งไว้	ใช้จ่าย	คงเหลือ		
๒.๑ การรักษา วินัย	ร้อยละ ของ บุคลากร ไม่ถูก ลงโทษ ทางวินัย	๑.พนักงาน เทศบาล ๒.พนักงาน ครูเทศบาล ๓.พนักงาน จ้าง	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ไม่ใช้งบ ประมาณ	ไม่ใช้งบ ประมาณ	ไม่ใช้งบ ประมาณ	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๖ ถึง วันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗)	- เทศบาลตำบลหนองขอนกว้างแจ้งประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัยประจำปี ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๕ ม.ค. ๖๗ - ทุกคนรับทราบมาตรการทางวินัยและหลักเกณฑ์ทางวินัย พร้อมถือปฏิบัติโดยพร้อมเพรียง - ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เทศบาลตำบลหนองขอนกว้างไม่มีบุคลากรที่ได้รับการลงโทษทางวินัยแต่อย่างใด

โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณดำเนินการ			ระยะเวลา ดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ ผลการดำเนินงาน
				ตั้งไว้	ใช้จ่าย	คงเหลือ		
๒.๒ ประชาสัมพันธ์ แผนการ ฝึกอบรม	ร้อยละ ของ บุคลากร รับทราบ หลักสูตร การอบรม	๑.พนักงาน เทศบาล ๒.พนักงาน ครูเทศบาล ๓.พนักงาน จ้าง	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๖ ถึง วันที่ ๓๐ ก.ย.๒๕๖๗)	ทุกคนรับทราบแผนการ ฝึกอบรมทั้งปีงบประมาณ ของ แต่ละตำแหน่ง ตามหลักสูตร ต่างๆ
๒.๓ การจัดทำ สื่อเผยแพร่ ความรู้ให้ บุคลากรใน สำนักงาน	จำนวนสื่อ ที่เผยแพร่ ในแต่ละปี	๑.พนักงาน เทศบาล ๒.พนักงาน ครูเทศบาล ๓.พนักงาน จ้าง	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๖ ถึง วันที่ ๓๐ ก.ย.๒๕๖๗)	- งานการเจ้าหน้าที่ จัดทำใบ ความรู้ระบบคิวอาร์โค้ด (QR) ด้านระเบียบกฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ อปท. โดยเผยแพร่ผ่านระบบ ต่างๆ ดังนี้ ๑. Line (ไลน์) กลุ่มพนักงานใน สังกัดเทศบาล ๒. Facebook และ ๓. เว็บไซต์สำนักงาน เป็นต้น เพื่อเป็นการลดงบประมาณใ น การเผยแพร่เอกสาร - พนักงานสามารถเข้าถึงสื่อ เผยแพรดังกล่าวโดยทั่วถึง

โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณดำเนินการ			ระยะเวลา ดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ ผลการดำเนินงาน
				ตั้งไว้	ใช้จ่าย	คงเหลือ		
๒.๔ คุณธรรม จริยธรรม ของ ข้าราชการหรือ พนักงานส่วน ท้องถิ่นและ ลูกจ้าง	บุคลากร ไม่ถูก ลงโทษ ทางด้าน จริยธรรม	๑.พนักงาน เทศบาล ๒.พนักงาน ครูเทศบาล ๓.พนักงาน จ้าง	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	๔๐,๐๐๐	๒๘,๘๐๐	๑๑,๒๐๐	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๖ ถึง วันที่ ๓๐ ก.ย.๒๕๖๗)	- เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง แจ้ง ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง และ แจ้งประมวลจริยธรรมของ ข้าราชการ ประจำปี ให้ พนักงานทุกคนทราบ - จัดอบรมโครงการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ให้กับ บุคลากรในสังกัด - ทุกคนรับทราบมาตรการทาง วินัยและหลักเกณฑ์ทางวินัย พร้อมถือปฏิบัติโดยพร้อมเพรียง - ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เทศบาลตำบลหนองขอน กว้างไม่มี บุคลากรที่กระทำผิดด้าน จริยธรรมแต่อย่างใด

โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณดำเนินการ			ระยะเวลา ดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ ผลการดำเนินงาน
				ตั้งไว้	ใช้จ่าย	คงเหลือ		
๒.๕ เพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ	ร้อยละ ของ บุคลากร ได้รับการ อบรม อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง	๑.พนักงาน เทศบาล ๒.พนักงาน ครูเทศบาล ๓.พนักงาน จ้าง	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	๓๐๐,๐๐๐	๒๕๙,๐๐๐	๔๑,๐๐๐	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๖ ถึง วันที่ ๓๐ ก.ย.๒๕๖๗)	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่ ได้รับการอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในหลักสูตรที่เข้ารับการ อบรมเพิ่มมากขึ้น ทั้งองค์ ความรู้พื้นฐานไปจนถึงองค์ ความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาศักยภาพบุคคล

สถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลหนองขอนกว้างมีการรวบรวมสถิติการถือครองตำแหน่งอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนากุศลกรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณของเทศบาล ดังนี้

ประเภทตำแหน่ง/ชื่อตำแหน่งในสํานงาน	ตามกรอบ อัตรากําลัง	การครองตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗		หมายเหตุ
		มี	ไม่มี	
๑. ประเภทบริหารท้องถิ่น				
๑.๑ ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	-	
๑.๒ รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	-	
๒. ประเภทอํานวยการท้องถิ่น				
๒.๑ หัวหน้าสํานักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	-	
๒.๒ ผู้อํานวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	-	
๒.๓ ผู้อํานวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	-	
๒.๔ ผู้อํานวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	-	
๒.๕ ผู้อํานวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	-	
๒.๖ ผู้อํานวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	-	
๒.๗ หัวหน้าฝ่ายอํานวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	-	
๒.๘ หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	-	
๒.๙ หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	-	

ประเภทตำแหน่ง/ชื่อตำแหน่งในสำนักงาน	ตามกรอบ อัตรากำลัง	การครองตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗		หมายเหตุ
		มี	ไม่มี	
๒. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น				
๒.๑๐ หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	-	
๒.๑๑ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	-	
๒.๑๒ หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	-	
๒.๑๓ หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	-	
๒.๑๔ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	-	
๓. ประเภทวิชาการ				
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	-	๑	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	-	๑	
๔. ประเภททั่วไป				
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	-	๑	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	-	

ประเภทตำแหน่ง/ชื่อตำแหน่งในสถานงาน	ตามกรอบ อัตรากำลัง	การครองตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗		หมายเหตุ
		มี	ไม่มี	
๕. พนักงานครูเทศบาล สายงานการสอน				
๕.๑ ครู วิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษ (ครู คศ.๓)	๑	๑	-	
๕.๒ ครู วิทยฐานะระดับชำนาญการ (ครู คศ.๒)	๓	๒	๑	
๖. ลูกจ้างประจำ				
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	-	
๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ				
ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	๑	๑	-	
พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	-	
๘. พนักงานจ้างทั่วไป				
คนงาน	๓๖	๓๖	-	

สถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลหนองขอนกว้างประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ มีจำนวนทั้งสิ้น ๖๒ ราย

พนักงานเทศบาล	๒๐	คน
พนักงานครูเทศบาล	๓	คน
ลูกจ้างประจำ	๑	คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	คน
พนักงานจ้างทั่วไป	๓๖	คน

บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ มีจำนวนทั้งสิ้น ๖๐ ราย

พนักงานเทศบาล	๒๐	คน
พนักงานครูเทศบาล	๓	คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	คน
พนักงานจ้างทั่วไป	๓๔	คน

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาล ตำบลหนองขอนกว้างสิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็น เรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เนื่องจาก ในช่วงที่จะจัดโครงการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่างๆอาจมีกิจกรรมอื่นๆ แทรกในช่วงนั้นทำให้ต้อง เลื่อนออกไปทำให้กระทบแผนทั้งระบบ

๒. บุคลากรขาดการใส่ใจในการพัฒนาตนเอง และเมื่อภายหลังจากการไปเข้ารับการฝึกอบรมแล้วไม่ได้มี การจัดทำสรุปรายงานผลหรือสรุปความรู้ที่ได้รับจากการไปฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการติดตาม ประเมินผลของการพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถทำได้ต่อเนื่อง

๓. ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้ดีเท่าที่ควร และ ปัญหาบุคลากรขาดการนำความรู้ ระเบียบ กฎหมายใหม่ๆมาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการ เปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะ

๑. การแก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรได้นั้น จะต้อง ประกาศแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการ ทราบ และให้หัวหน้าส่วนราชการมาประชุม เพื่อกำหนดตารางการจัดอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดการจัดกิจกรรมที่ทับซ้อนกัน

๒. การแก้ปัญหาบุคลากรขาดความสนใจในการพัฒนาตนเอง คือหน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริมการปรับ ทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการ พัฒนาตนเอง มีความอยากเรียนรู้ ต้องพัฒนาสิ่งใหม่

๓. แนวทางการแก้ปัญหากระบวนการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ต่างๆที่สำคัญและจำต้องนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อให้ สอดคล้องกับระบบราชการ