

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
เทศบาลตำบลเทพาชัย อำเภอดง จังหวัดนครราชสีมา

๑. ข้อมูลผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน : ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

โครงการ/กิจกรรม : ๑.๑ ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังมีความเหมาะสมเพื่อรองรับภารกิจของเทศบาล

วัตถุประสงค์ : ๑. เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒. เพื่อให้เทศบาลมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมาย

๓. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร

๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพาชัย สามารถวางแผนอัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน มีความคุ้มค่า การปฏิบัติการกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๖. เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพาชัยสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ประเด็นนโยบาย โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินการ(บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ๑.๑ ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังมีความเหมาะสมเพื่อรองรับภารกิจของเทศบาล	ดำเนินการตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓) และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔๗ - ๒๕๖๙ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑. ไม่มีการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เนื่องจากมีการกำหนดตำแหน่ง และการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเหมาะสมกับปริมาณงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลแล้ว และมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	-	เนื่องจากมีการกำหนดตำแหน่ง และการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเหมาะสมกับปริมาณงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลแล้ว และมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน : ด้านการสรรหา

โครงการ/กิจกรรม : ๒.๑ ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง เพื่อให้มีอัตรากำลังคนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ประกาศใช้ปัจจุบันของเทศบาล

ประเด็นนโยบาย โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินการ(บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการสรรหา ๒.๑ ดำเนินการสรรหาพนักงาน จ้าง เพื่อให้มีอัตรากำลังคน เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และ ดำเนินการตามภารกิจ อำนาจ หน้าที่ของเทศบาล	๑. พนักงานจ้างได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด นครราชสีมา ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ออกคำสั่งการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน จ้างตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดนครราชสีมา ร้อยละ ๑๐๐	๑. ไม่มีการดำเนินการสรรหา พนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เนื่องจากมีอัตรากำลัง ครบถ้วนตามอัตราตำแหน่งที่มีอยู่ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่มีการ สูญเสียอัตรากำลังระหว่างปี	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	-	เนื่องจากมีอัตรากำลังครบถ้วนตาม อัตราตำแหน่งที่มีอยู่ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ไม่มีการสูญเสีย อัตรากำลังระหว่างปี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน : ด้านการสรรหา

โครงการ/กิจกรรม : ๒.๒ ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ ในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการรับโอน

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประเด็นนโยบาย โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินการ(บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการสรรหา ๒.๒ ดำเนินการสรรหาพนักงาน เทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ ใน ตำแหน่งที่ว่างตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการรับ โอน	สายงานผู้ปฏิบัติ ๑. รับโอนพนักงานเทศบาล สายงานผู้ปฏิบัติ ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด นครราชสีมา ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ออกคำสั่งการ รับโอน พนักงานเทศบาล สายงานผู้ปฏิบัติ ตามมติคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัด ร้อยละ ๑๐๐	๑. ประชาสัมพันธ์การรับโอน พนักงานเทศบาล ในตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒. ไม่มีการดำเนินการรับโอน พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วน สายงานผู้ปฏิบัติ	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	-	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน : ด้านการสรรหา

โครงการ/กิจกรรม : ๒.๓ ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร ในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการรับโอน

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประเด็นนโยบาย โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินการ(บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการสรรหา ๒.๓ ดำเนินการสรรหาพนักงาน เทศบาลสายงานผู้บริหาร ใน ตำแหน่งที่ว่างตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการรับ โอน	สายงานผู้บริหาร ๑. รับโอนพนักงานเทศบาล สายงานผู้บริหาร ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด นครราชสีมา ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ออกคำสั่งการ รับโอน พนักงานเทศบาล สายงานผู้บริหาร ตามมติคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัด ร้อยละ ๑๐๐	๑. ประชาสัมพันธ์การรับโอน(ย้าย) พนักงานเทศบาล ในตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒. ดำเนินการรับโอนพนักงาน เทศบาล/พนักงานส่วนตำบล สาย งานผู้บริหาร <u>ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย</u> <u>บริหารงานคลัง (นักบริหารงานการ</u> <u>คลัง ระดับต้น) สังกัดกองคลัง (กรณี</u> <u>ว่างใหม่)</u> ๓. ขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. นครราชสีมา ในการรับโอนพนักงาน เทศบาล ๔. ดำเนินการออกคำสั่งและรับโอน พนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร ตามมติ ก.ท.จ.นครราชสีมา	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	สายงานผู้บริหาร ม.ย. ๒๕๖๘ – ส.ค. ๒๕๖๘	๑. การรับโอนพนักงานเทศบาลเป็นไป ตาม มติ ก.ท.จ.นครราชสีมา ๒. การสรรหาพนักงานส่วนท้องถิ่นมา แทนตำแหน่งที่ว่างเป็นไปตาม มติ ก.ท.จ.นครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน : ด้านการพัฒนาบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม : ๓.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยการส่งข้าราชการและพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานในตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

- วัตถุประสงค์ : ๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพาได้มีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพาได้มีการส่งเสริมให้บุคลากรในเทศบาล มีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)
๓. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถตามตำแหน่งและสายงาน โดยสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ตรงตามสายงานในหน้าที่รับผิดชอบ

ประเด็นนโยบาย โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินการ(บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร ๓.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยการส่งข้าราชการและพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานในตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างได้รับการอนุมัติให้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ตรงตามสายงานในหน้าที่รับผิดชอบตามความประสงค์ ร้อยละ ๘๐ ๒. ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตรงตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของงาน ร้อยละ ๙๐	๑. ดำเนินการบริหารและพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานในตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานในตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๒๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๖๗ ๓. ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้ง ติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงาน มาจัดให้มีการพัฒนาขึ้นพื้นฐานของพนักงาน	๖๕๘,๘๕๖ - ไม่ใช้งบประมาณ	๖๒๕,๔๒๒ - ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘ ๑ ส.ค. ๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	๑. บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะที่ใช้สำหรับการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรของหน่วยงานควรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการบริหารหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ๓. ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพียงพอในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ได้ร้อยละ ๑๐๐

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน : ด้านการพัฒนาบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม : ๓.๒ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยการจัดโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการป้องกันการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๘

วัตถุประสงค์ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมซึ่งเป็นเครื่องมือป้องกันการทุจริตต่อหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินการ(บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร ๓.๒ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยการจัดโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการป้องกันการทุจริต งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑. พนักงานเทศบาล ครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรม มีจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ร้อยละ ๘๐ ๒. ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ตรงตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของงาน ร้อยละ ๙๐ ๓. หน่วยงานไม่ถูกร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต	๑. ดำเนินการบริหารและพัฒนาบุคลากร ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ๒. หน่วยงานจัดฝึกอบรม โดยจัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีผู้เข้าร่วมฝึกอบรม จำนวน ๗๕ คน ๓. ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการจัดโครงการ พร้อมทั้ง ติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงาน มาจัดให้มีการพัฒนาขั้นพื้นฐานของพนักงาน	๑๐,๐๐๐	๙,๙๔๕	๓๐ ม.ค. ๒๕๖๘	๑. บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมมีจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน : ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

โครงการ/กิจกรรม : ๔.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร รวมทั้งปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบัน

๔.๒ เทศบาลมีเว็บไซต์เป็นช่องทางในการประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน สืบค้นข้อมูล รวมถึงการร้องเรียน

ถาม - ตอบปัญหาผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๔.๓ เทศบาลตั้งกลุ่มไลน์ เพื่อใช้สำหรับประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียน ระเบียบ หนังสือสั่งการ ให้ทราบโดยทั่วกัน รวมถึงรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ ให้ผู้บังคับบัญชารับทราบ อย่างทันทั่วถึง

วัตถุประสงค์ : ๑. เพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อรองรับการให้บริการประชาชนให้เข้าถึงระบบสารสนเทศของหน่วยงาน

๓. เพื่อปรับปรุงให้ข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลลูกค้าทางท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) มีความถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

๔. เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร

เพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

ประเด็นนโยบาย โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินการ(บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. ด้านการพัฒนาาระบบสารสนเทศด้านการพัฒนาบุคลากร ๔.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร รวมทั้งปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบัน ๔.๒ เทศบาลมีเว็บไซต์เป็นช่องทางในการประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน สืบค้นข้อมูล รวมถึงการร้องเรียน ถาม – ตอบปัญหาผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน ๔.๓ เทศบาลตั้งกลุ่มไลน์ เพื่อใช้สำหรับประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียน ระเบียบหนังสือสั่งการ ให้ทราบโดยทั่วกัน รวมถึงรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ อย่างทันทั่วถึง	๑. ข้อมูลใน ระบบ สารสนเทศของหน่วยงานมีความเป็นปัจจุบัน และเป็นประโยชน์ต่อประชาชน รวมถึงหน่วยงานอื่น ง่ายต่อการสืบค้นข้อมูลร้อยละ ๙๐ ๒. ระดับความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนของหน่วยงานร้อยละ ๗๐	๑. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต ๒. ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร รวมทั้งปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบัน และรับรองข้อมูลทุกเดือน ๓. มีการพัฒนาเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยการใช้ผู้มีความรู้ความสามารถมาพัฒนาระบบ ให้เข้าถึงง่ายมากยิ่งขึ้น ๔. มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียน ระเบียบ หนังสือสั่งการ ให้ทราบโดยทั่วกัน รวมถึงรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ อย่างทันทั่วถึง	- ไม่ใช้งบประมาณ - ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ - ไม่ใช้งบประมาณ	เดือน ต.ค. ๒๕๖๗ – ก.ย. ๒๕๖๘ (ปรับปรุงข้อมูลทุกเดือน) ๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	๑. ควรนำผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ มาประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ และช่องทางประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ของหน่วยงาน ๒. ควรพัฒนาระบบสารสนเทศของหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ITA) มากยิ่งขึ้น

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน : ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ

- โครงการ/กิจกรรม : ๕.๑ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ระหว่างบุคลากรกับเทศบาล
- ๕.๒ จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากรในเทศบาล
- ๕.๓ ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ถูกสุขลักษณะอนามัย
- ๕.๔ ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานและสมรรถนะในทุกโอกาส

- วัตถุประสงค์ : ๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน ให้เกิดความรัก ความผูกพัน ระหว่างบุคลากรกับหน่วยงาน มีความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับหน่วยงาน
๓. เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน
๔. เพื่อสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมให้เทศบาลน่าอยู่

ประเด็นนโยบาย โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินการ(บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ						
๕.๑ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ระหว่างบุคลากรกับเทศบาล	๑. ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน	๑. มอบรางวัลและประกาศนียบัตรให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและดีเด่นเหมาะสมแก่การเป็นแบบอย่างที่ดี	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	ปีละ ๑ ครั้ง	๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และ การพิจารณา ความดี
๕.๒ จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากรในเทศบาล	๒. ร้อยละของบุคลากรที่พึงพอใจในหน่วยงาน	๒. จัดกิจกรรมการกระชับมิตรสร้างความสัมพันธ์อันดีและความสามัคคีในหน่วยงาน เช่น แข่งขันกีฬา	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	จัดกิจกรรมกระชับมิตร อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	ความชอบตามผลการปฏิบัติงาน มีความเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้
๕.๓ ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ถูกสุขลักษณะอนามัย	๓. สถานที่ทำงานมีความสะอาด	๓. จัดกิจกรรม ๕ ส และกิจกรรม Big Cleaning Day	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	๕ ส ปีละ ๒ ครั้ง	๒. บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร มีกำลังใจในการทำงาน มีจิตสาธารณะ และทำกิจกรรมร่วมกันร่วมกัน
๕.๔ ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานและสมรรถนะในทุกโอกาส	๔. พนักงานมีความก้าวหน้า	๔. ประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	ปีละ ๒ ครั้ง	๓. สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น
		๕. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล และเพิ่มขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	ประเมินปีละ ๒ ครั้ง	๔. สถานที่ในการทำงานยังมีความคับแคบอยู่
						๕. สถานที่ทำงานมีความสะอาดปลอดภัย

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน : ด้านคุณธรรมจริยธรรมและวินัยข้าราชการ

- โครงการ/กิจกรรม : ๖.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้บุคลากรทราบ
- ๖.๒ การจัดโครงการ/กิจกรรมอบรมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงาน
- ๖.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๖.๔ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๖.๕ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รวมถึงการควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตาม ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- วัตถุประสงค์ : ๑. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๒. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๓. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานให้อยู่ในระเบียบหลักเกณฑ์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในงานนั้น ๆ
๔. เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
๕. เพื่อให้บุคลากรมีวินัยของข้าราชการ และลูกจ้าง ตามที่เทศบาลได้ออกประกาศ

ประเด็นนโยบาย โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินการ(บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖. ด้านคุณธรรมจริยธรรมและวินัยข้าราชการ ๖.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้ บุคลากรทราบ ๖.๒ การจัดโครงการ/กิจกรรมอบรมคุณธรรม และจริยธรรมให้แก่พนักงาน ๖.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ ๖.๔ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น ๖.๕ ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รวมถึงการ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติ ตาม ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๑. ระดับความสำเร็จของการ ปฏิบัติงานแล้วเสร็จด้วยความ ถูกต้อง โปร่งใส และสามารถ ตรวจสอบได้ ๒. ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับ การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ของรัฐ ๓. บุคลากรยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน และให้บริการสาธารณะ ๔. ไม่มีปัญหาการทุจริตเกิดขึ้น ในหน่วยงาน ๕. ผู้บังคับบัญชามอบหมาย งานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ	๑. หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๒. มีการดำเนินการจัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม ให้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเทพาลัย ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๘ โดยพระวิทยากรที่มีความรู้ เพื่อ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และร่วมทำกิจกรรมอัน เป็นสาธารณประโยชน์ ๓. มีการประกาศให้บุคลากรรับทราบและดำเนินการ ตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ ๔. มีการกำหนดงานในหน้าที่ แบ่งงานและมอบหมาย หน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง แต่ละตำแหน่ง อย่าง เป็นธรรม ๕. มีการประกาศให้บุคลากรรับทราบนโยบายและ แนวทางดำเนินการเกี่ยวกับยาเสพติดสำหรับเจ้าหน้าที่ ของเทศบาลตำบลเทพาลัย	- ไม่ใช้งบประมาณ ๑๐,๐๐๐ - ไม่ใช้งบประมาณ - ไม่ใช้งบประมาณ - ไม่ใช้งบประมาณ - ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ ๙,๙๔๕ - ไม่ใช้งบประมาณ - ไม่ใช้งบประมาณ - ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘ ๓๐ ม.ค. ๒๕๖๘ ๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘ ๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘ ๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	๑. บุคลากรทุกคนที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐควรเข้าร่วมการฝึกอบรมโครงการ อบรมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาการทุจริต ประจำปี ที่เทศบาลได้จัดขึ้น เพื่อเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติ หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และม ีความรู้เกี่ยวกับปัญหาการทุจริต ๒ . ส น บ ส น น ให้ บ у ค ล а ก ร ประชาสัมพันธ์ หรือรายงานผลการ ดำเนินงานในช่องทางสาธารณะ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการ ปฏิบัติงาน และสามารถตรวจสอบได้ ๓. ไม่สนับสนุนผู้ที่กระทำการทุจริตใน หน้าที่ ๔. มีนโยบายเกี่ยวกับกัญยาเสพติด เพื่อมิให้เกิดผลกระทบต่อภาพลักษณ์ ของเทศบาล ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตาม กฎหมายโดยตรงในการรักษาความ สงบเรียบร้อย

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน : ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- โครงการ/กิจกรรม : ๗.๑ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน
 ๗.๒ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานในตำแหน่งให้บุคลากรทราบ
 ๗.๓ ควบคุมการประเมินผลงาน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สายงานผู้ปฏิบัติ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ท.กำหนด
- วัตถุประสงค์ : ๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาลมีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ
 ๒. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล สายงานผู้ปฏิบัติ และสายงานผู้บริหาร ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ประเด็นนโยบาย โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินการ(บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๗. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๗.๑ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ๗.๒ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานในตำแหน่งให้บุคลากรทราบ ๗.๓ สนับสนุนให้พนักงานทุกระดับตำแหน่งมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๗.๔ ควบคุมการประเมินผลงาน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สายงานผู้ปฏิบัติ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ท.กำหนด	๑. พนักงานเทศบาล สายงานผู้บริหารได้รับการคัดเลือก/สอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๒. พนักงานครูเทศบาล ที่มีคุณสมบัติได้รับการประเมินผลงาน และ แต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะที่สูงขึ้น	๑. ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ๒. หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว ๓. พนักงานเทศบาลได้รับการประเมินผลงานให้ดำรงวิทยฐานะที่สูงขึ้น ผ่านการประเมินและได้รับแต่งตั้งให้ดำรงวิทยฐานะที่สูงขึ้น	- ไม่ใช้งบประมาณ - ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ - ไม่ใช้งบประมาณ	เดือน ต.ค. ๒๕๖๗ – ก.ย. ๒๕๖๘ (ปรับปรุงข้อมูลทุกเดือน) ๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้รับการประเมินผลงานให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒. ข้อมูลสถิติอัตรากำลังของหน่วยงาน

สถิติข้อมูลอัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเทพาaltyที่มีอยู่ จำนวน ๓๐ อัตรา (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ประเภทตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานเทศบาล			
๑	นายฉัตรชัย อยู่เย็น	บริหารท้องถิ่น	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	
๒	นางสาวจิราพร ผิวผาย	อำนวยการท้องถิ่น	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	
๓	นางสาวยุพา ผิวผาย	อำนวยการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	
๔	นายสันติ ท้าวนอก	อำนวยการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	
๕	นางกมลทิพย์ ชื่นหมื่นไวย์	อำนวยการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	
๖	จำเอยสมญู จิตรหาร	อำนวยการท้องถิ่น	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	
๗	นางประภาทิพย์ ณรงค์นอก	อำนวยการท้องถิ่น	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	
๘	นายอลงกรณ์ มีศิลป์	อำนวยการท้องถิ่น	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	
๙	นางสาวไกรฤดา เหมียงสันเทียะ	วิชาการ	นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ	
๑๐	นางสาววันวิสา ไพธะรินทร์	วิชาการ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ	
๑๑	นางสาวภคพร เตียงไธสง	วิชาการ	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ระดับปฏิบัติการ	
๑๒	นายวิชานนท์ ตู่จำนงค์	วิชาการ	นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ	
๑๓	นางสาวมณฑิรา บัวชิต	วิชาการ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการ	
๑๔	นางสุนิสา เชื้อมพงษ์	ทั่วไป	เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับชำนาญงาน	
๑๕	นางรสศรีรินทร์ จิตรหาญ	ทั่วไป	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน	
๑๖	จำเอยสุรพงษ์ ประพฤติชอบ	ทั่วไป	เจ้าพนักงานประปา ระดับชำนาญงาน	
	พนักงานครูเทศบาล			
๑๗	นางสาวอัญญา ขอเสริมกลาง	ครู	ครู อันดับ ค.ศ.๒	
๑๘	นางสาวเปมิกา ศรีนอก	ครู	ครู อันดับ ค.ศ.๑	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ประเภทตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	หมายเหตุ
	ลูกจ้างประจำ			
๑๙	นางขุจิต คำกระบือ	ลูกจ้างประจำ	เจ้าพนักงานทะเบียน (ลูกจ้างประจำ)	
๒๐	นายนิกร ประภา	ลูกจ้างประจำ	พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ)	
๒๑	นายสุชีพ แสงนอก	ลูกจ้างประจำ	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ลูกจ้างประจำ)	
	พนักงานจ้าง			
๒๒	นางสาวจงรักษ์ มีเค้า	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (สำนักปลัด)	
๒๓	นายพัชระ อ่อนนอก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (สำนักปลัด)	
๒๔	นายวิโรจน์ บัวกระโทก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (สำนักปลัด)	
๒๕	นางสาวสุวารี ชำนินอก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (กองคลัง)	
๒๖	นางกฤษณา การบรรจง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	
๒๗	นางสาวจุฑามาศ คำขึ้น	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กองช่าง)	
๒๘	นายชัยรัตน์ อ่อนทองกลาง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (กองช่าง)	
๒๙	นางสาวตรุณี เจริญศรีบุรี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	
๓๐	นางสาววทันยา คมขุนทด	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	

๓. ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แบบสรุปรายชื่อบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หน่วยงานที่จัด	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๑	นายฉัตรชัย อยู่เย็น	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	โครงการเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการดำเนินคดีปกครองฯ			
๒	นางสาวจิราพร ผิวผาย	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติฯ			
๓	นางสาวยุพา ผิวผาย	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	โครงการอบรมจัดทำงบทดลองมือ (Excel) พร้อมกับการบันทึกบัญชีระบบ new e-lass			
๔	นายสันติ ท้าวนอก	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	การเข้ารับการสรรหาพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารฯ			
๕	นางกมลทิพย์ ชื่นหมื่นไวย	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	โครงการสัตว์ปลอดโรค คนปลอดภัยจากโรคพิษสุนัขบ้า ปี ๒๕๖๘			
๖	จำเริญสุขุมภู จิตรหาร	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)				
๗	นางประภาทิพย์ ณรงค์นอก	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	การจัดการงานพัสดุมืออาชีพ	จังหวัดนครราชสีมา		
๘	นายอลงกรณ์ มีศิลป์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	โครงการสัตว์ปลอดโรค คนปลอดภัย จากโรคพิษสุนัขบ้า ตามพระปณิธานศาสตราจารย์ พลเอกหญิงพลเรือเอกหญิง พลอากาศเอกหญิงสมเด็จพระเจ้าน้องนางเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารีกรมพระศรีสวางควัฒนวรขัตติยราชนารี			
๙	น.ส.ไกรัญดา เหมียงสันเทียะ	นักทรัพยากรบุคคลระดับชำนาญการ	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติฯ			
๑๐	นางสาววันวิสา ไพโรจน์รินทร์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนระดับชำนาญการ	การเข้ารับการสรรหาพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารฯ			
๑๑	นางสาวภคพร เตียงไธสง	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรระดับปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรม “นักจัดการงานทะเบียนและบัตรรุ่นที่ ๔”		๑๖ กรกฎาคม – ๒ สิงหาคม ๒๕๖๗	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หน่วยงานที่จัด	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๑๒	นายวิชานนท์ ตู่จำนงค์	นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ				
๑๓	นางสาวมณจิรา บัวขิต	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการ	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน			
๑๔	นางสุนิสา เชื้อมพงษ์	เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับชำนาญงาน	การทดสอบมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้าง			
๑๕	นางรศรินทร์ จิตรหาญ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน				
๑๖	จำเริญสุรพงษ์ ประพฤติชอบ	เจ้าพนักงานประปา ระดับชำนาญงาน	โครงการพัฒนาศักยภาพและยกระดับคุณภาพน้ำประปาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘		๒๗ มีนาคม ๒๕๖๘	
-๑๗	นางสาวอัญญา ขอเสริมกลาง	ครู อันดับ ค.ศ.๒	การอบรมพัฒนาศักยภาพ ครู ผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น “ปลูกต้นกล้ารุ่นใหม่ เด็กโคราชใส่ใจดูแลสุขภาพ” จังหวัดนครราชสีมา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	จังหวัดนครราชสีมา	๔ กันยายน ๒๕๖๘	
๑๘	นางสาวเปมิกา ศรีนอก	ครู อันดับ ค.ศ.๑	เรื่อง “การประเมินการใช้หลักสูตร จัดทำกำหนดการสอน แผนการจัดประสบการณ์ ใบงานบันทึกหลังสอน สำหรับเด็ก อายุ ๒ ปี”	เครือข่ายครูศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก ร่วมกับ บริษัท เอ เอส พี เซอร์วิส จำกัด	๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘	
๑๙	นางจุฑิต คำกระบือ	เจ้าพนักงานทะเบียน (ลูกจ้างประจำ)				
๒๐	นายนิกร ประภา	พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ)	โครงการติดตามผลการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบาย สำคัญของรัฐมนตรีฯ			
๒๑	นายสุชีพ แสงนอก	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ลูกจ้างประจำ)				

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หน่วยงานที่จัด	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๒๒	นางสาวจงรักษ์ มีเค้า	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (สำนักปลัด)	การประชุมสัมมนาทางวิชาการสมาคมสันนิบาตเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	สมาคมสันนิบาตเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๙-๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๘	
๒๓	นายพัชระ อ่อนนอก	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (สำนักปลัด)	อบรมเชิงปฏิบัติการซ้อมแผนการป้องกันภัยร่วมกับ รพ.คง	โรงพยาบาลคง	๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๘	
๒๔	นายวิโรจน์ บัวกระโทก	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (สำนักปลัด)	อบรมเชิงปฏิบัติการซ้อมแผนการป้องกันภัยร่วมกับ รพ.คง	โรงพยาบาลคง	๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๘	
๒๕	นางสาวสุวารี ชำนินอก	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (กองคลัง)	การจัดการงานพัสดุในระบบใหม่	จังหวัดนครราชสีมา		
๒๖	นางกฤษฎณา การบรรจง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-			
๒๗	นางสาวจุฑามาศ คำขึ้น	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กองช่าง)	-			
๒๘	นายชัยรัตน์ อ่อนทองหลาง	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (กองช่าง)	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “สำหรับบุคลากรด้านช่างของ อบท.”			
๒๙	นางสาวดรุณี เจริญครบุรี	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๔ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ “๓ เร่ง ๓ ลด ๓ เพิ่ม : The Better Change for All Kids”	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๘	
๓๐	นางสาววทันยา คมขุนทด	ผู้ดูแลเด็ก	ประชุมวิชาการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประเด็นเด็กปฐมวัย ในหัวข้อ “พฤติกรรมเด็กดื้อ พฤติกรรมเด็กก้าวร้าว เกิดจากอะไร แก้ไขอย่างไร”	มหาวิทยาลัยมหิดล	๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๘	
จำนวนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งหมด ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ (๑๖+๒+๓+๑๐)					๓๐ คน	
จำนวนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่เข้ารับการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘					๒๓ คน	
คิดเป็นร้อยละ (๒๓/๓๐*๑๐๐)					๗๖.๖๗	

๔. ปัญหา/อุปสรรค

๑. ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในบางตำแหน่ง ทำให้อัตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายตามอำนาจหน้าที่
๒. บุคลากรบางตำแหน่งไม่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานในตำแหน่ง ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของตนเอง
๓. บุคลากรไม่เข้าใจการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดทำนวัตกรรมใหม่ ๆ
๔. หน่วยงานยังขาดแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. กระบวนการในการเสริมสร้างคุณธรรมยังใช้วิธีการเดิม ๆ ทำให้ไม่น่าสนใจ
๖. มีภารกิจเพิ่มขึ้นมากจากนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของจังหวัด
๗. บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โอน(ย้าย) ไปอยู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่มีความก้าวหน้ามากกว่า

๕. ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกปีอย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๓. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรมจริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น
๔. ควรจัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่๕.

ลงชื่อ



รับรองข้อมูล

(นายฉัตรชัย อยู่เย็น)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลเทพาลัย