

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
เทศบาลตำบลเทพาลัย อำเภอคง จังหวัดนครราชสีมา

๑. ข้อมูลผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน : ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

โครงการ/กิจกรรม : ๑.๑ ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังมีความเหมาะสมเพื่อรองรับภารกิจของเทศบาล

วัตถุประสงค์ : ๑. เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒. เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๓. เพื่อให้เทศบาลมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมาย เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร

๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพาลัย สามารถวางแผนอัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน มีความคุ้มค่า การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๖. เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพาลัยสามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ประเด็นนโยบายโครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ๑.๑ ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ : ๑. เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน ๓. เพื่อให้เทศบาลมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมาย เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่ ๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร ๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพาลัย สามารถวางแผนอัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน มีความคุ้มค่า การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ๖. เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพาลัยสามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด	๑. เรื่อง มาตรฐานอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๖๙ ๒. เรื่อง มาตรฐานอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๖๙ ๓. เรื่อง มาตรฐานอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๖๙ ๔. เรื่อง มาตรฐานอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๖๙ ๕. เรื่อง มาตรฐานอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๖๙ ๖. เรื่อง มาตรฐานอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๖๙	๑. ไม่มีการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๖๙ ๒. ไม่มีการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๖๙ ๓. ไม่มีการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๖๙ ๔. ไม่มีการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๖๙ ๕. ไม่มีการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๖๙ ๖. ไม่มีการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๖๙	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	-	เนื่องจากมีการกำหนดตำแหน่ง และการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเหมาะสมกับปริมาณงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลแล้ว และมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน : ด้านการสรรหา

โครงการ/กิจกรรม : ๒.๑ ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง เพื่อให้อัตราจ้างคนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล
วัตถุประสงค์ : เพื่อให้อัตราจ้างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ประกาศใช้ปัจจุบันของเทศบาล

ประเด็นนโยบาย/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ(บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการสรรหา ๒.๑ ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง ๒.๑ เพื่อให้มีอัตรากำลังคน เพื่อให้มีอัตรากำลังคน เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน 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 อัตรากำลัง ๓ ปี ไม่มีการสูญเสีย อัตรากำลังระหว่างปี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน : ด้านการสรรหา

โครงการ/กิจกรรม : ๒.๒ ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ ในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการรับโอน
วัตถุประสงค์ : เพื่อให้อัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประเด็นนโยบาย/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ(บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการสรรหา ๒.๒ ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ ในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการรับโอน	สายงานผู้ปฏิบัติ ๑. รับโอนพนักงานเทศบาล สายงานผู้ปฏิบัติ ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ออกคำสั่งการ รับโอน พนักงานเทศบาล สายงานผู้ปฏิบัติ ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ร้อยละ ๑๐๐	๑. ประชาสัมพันธ์การรับโอน พนักงานเทศบาล ในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒. ไม่มีการดำเนินการรับโอน พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนสายงานผู้ปฏิบัติ	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	-	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน : ด้านการสรรหา

โครงการ/กิจกรรม : ๒.๓ ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร ในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการรับโอน
วัตถุประสงค์ : เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประเด็นนโยบาย/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ(บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการสรรหา ๒.๓ ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร เทศบาลสายงานผู้บริหาร ในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการรับโอน	๑. รับโอนพนักงานเทศบาล สายงานผู้บริหาร ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด นครราชสีมา ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ออกคำสั่งการ รับโอน พนักงานเทศบาล สายงานผู้บริหาร ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ร้อยละ ๑๐๐	๑. ประชาสัมพันธ์การรับโอน(ย้าย) พนักงานเทศบาล ในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒. ดำเนินการรับโอนพนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล สายงานผู้บริหาร ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) สังกัดกองคลัง (กรณีว่างใหม่) ๓. ขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. นครราชสีมา ในการรับโอนพนักงานเทศบาล ๔. ดำเนินการออกคำสั่งและรับโอน พนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร ตามมติ ก.ท.จ.นครราชสีมา	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	สายงานผู้บริหาร มี.ย. ๒๕๖๘ – ส.ค. ๒๕๖๘	๑. การรับโอนพนักงานเทศบาลเป็นไปตาม มติ ก.ท.จ.นครราชสีมา ๒. การสรรหาพนักงานส่วนท้องถิ่นมาแทนตำแหน่งที่ว่างเป็นไปตาม มติ ก.ท.จ.นครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน : ด้านการพัฒนาบุคลากร

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

วัตถุประสงค์ : ๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพลีลาพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพลีลาพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการส่งเสริมให้บุคลากรในเทศบาล มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่

คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน

ส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถตามตำแหน่งและสายงาน โดยสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างได้เข้ารับการ

ฝึกอบรมในหลักสูตรที่ตรงตามสายงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบ

ประเด็นนโยบายโครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ(บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร ๓.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยการส่งข้าราชการส่งเข้ารับการอบรมในหน้าที่ข้าราชการและพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานในตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างได้รับการอบรมได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ตรงตามสายงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบตามความประสงค์ ร้อยละ ๘๐ ๒. ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตรงตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของงาน ร้อยละ ๙๐	๑. ดำเนินการบริหารและพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานในตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานในตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๒๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๖๗ ๓. ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้ง ติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงาน มาจัดให้มีการพัฒนาขั้นพื้นฐานของพนักงาน	๖๕๘,๘๕๖	๖๒๕,๔๒๒	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	๑. บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะที่ใช้สำหรับการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรของหน่วยงานควรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ๓. ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพียงพอในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ร้อยละ ๑๐๐

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน : ด้านการพัฒนาบุคลากร
 โครงการ/กิจกรรม : ๓.๒ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยการจัดโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการป้องกันการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๘
 วัตถุประสงค์ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมซึ่งเป็นเครื่องมือป้องกันการทุจริตต่อหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ(บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร ๓.๒ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยการจัดจ้าง ครู ลูกจ้าง และพนักงาน บุคลากรประจำปี โดยการจัดจ้างเข้ารับการฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรม โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมเป็นพื้นฐาน จริยธรรมในการป้องกันกำกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ร้อย ทุจริต งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ละ ๘๐	๑. พนักงานเทศบาล ครู ลูกจ้าง และพนักงาน จ้างเข้ารับการฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรม มีจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นพื้นฐาน ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ร้อย ละ ๘๐ ๒. ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ ตรงตาม นโยบาย และ วัตถุประสงค์ของงาน ร้อยละ ๙๐ ๓. พนักงานไม่ถูกร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต	๑. ดำเนินการบริหารและพัฒนา บุคลากร ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ๒. หน่วยงานจัดฝึกอบรม โดยจัดทำ โครงการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรมในการป้องกันกำกับการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มี ผู้เข้าร่วมฝึกอบรม จำนวน ๗๕ คน ๓. ดำเนินการประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากรในการจัดโครงการ พร้อมทั้ง ติดตามและนำผลความพึง พอใจของพนักงาน มาจัดให้มีการ พัฒนาขึ้นพื้นฐานของพนักงาน	๑๐,๐๐๐	๙,๙๔๕	๓๐ ม.ค. ๒๕๖๘	๑. บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมมี จิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็น พื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ของรัฐ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน : ด้านการพัฒนาสารสนเทศ

โครงการ/กิจกรรม : ๔.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร รวมทั้งปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบบริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบัน

๔.๒ เทศบาลมีเว็บไซต์เป็นช่องทางในการประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน สืบค้นข้อมูล รวมถึงการร้องเรียน

ถาม – ตอบปัญหาผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๔.๓ เทศบาลตั้งกลุ่มไลน์ เพื่อใช้สำหรับประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียน ระเบียบ หนังสือสั่งการ ให้ทราบโดยทั่วกัน รวมถึงรายงานผลการดำเนินงานตาม

นโยบายต่าง ๆ ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ อย่างทั่วถึง

วัตถุประสงค์ : ๑. เพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อรองรับการให้บริการประชาชนให้เข้าถึงระบบสารสนเทศของหน่วยงาน

๓. เพื่อปรับปรุงให้ข้อมูลในระบบบริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) มีความถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

๔. เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งาน และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร
เพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

ประเด็นนโยบาย โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินการ(บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. ด้านการพัฒนาสารสนเทศด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. ข้อมูลในระบบสารสนเทศของหน่วยงานมีความเป็นรองรับการให้บริการบุคคลให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ	๑. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	เดือน ต.ค. ๒๕๖๗ – ก.ย. ๒๕๖๘ (ปรับปรุงข้อมูลทุกเดือน)	๑. ควรนำผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ มาประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ และช่องทางของประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ของหน่วยงาน
๔.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร รวมทั้งปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบบริการข้อมูลบุคลากร (LHR) ให้เป็นปัจจุบัน	๑. ข้อมูลในระบบสารสนเทศของหน่วยงานมีความเป็นรองรับการให้บริการบุคคลให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ	๒. ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร รวมทั้งปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบบริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบัน และรับรองข้อมูลทุกเดือน	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	๑๐	๒. ควรพัฒนาสารสนเทศของหน่วยงานเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ITA) มากยิ่งขึ้น
๔.๒ เทศบาลมีเว็บไซต์เป็นช่องทางในการประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน สืบค้นข้อมูล รวมถึงการร้องเรียน ถาม – ตอบปัญหาผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน	๑. ระดับความพึงพอใจในการให้บริการประชาชน	๓. มีการพัฒนาเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยการใช้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถมาพัฒนาระบบ ให้เข้าถึงง่าย	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	๑๐	
๔.๓ เทศบาลตั้งกลุ่มไลน์ เพื่อใช้สำหรับประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียน ระเบียบ หนังสือสั่งการ ให้ทราบโดยทั่วกัน รวมถึงรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ อย่างทั่วถึง	๑. ระดับความพึงพอใจในการให้บริการประชาชน	๔. มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียนระเบียบ หนังสือสั่งการ ให้ทราบโดยทั่วกัน รวมถึงรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ อย่างทั่วถึง	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	๑๐	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน : ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ

โครงการ/กิจกรรม : ๕.๑ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ระหว่างบุคลากรกับเทศบาล

๕.๒ จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากรในเทศบาล

๕.๓ ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ถูกสุขลักษณะอนามัย

๕.๔ ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานและสมรรถนะในทุกโอกาส

วัตถุประสงค์ : ๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน ให้เกิดความรัก ความผูกพัน ระหว่างบุคลากรกับหน่วยงาน มีความทุ่มเทกำลังใจให้กับหน่วยงาน

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 ๒. ความพึงพอใจ ๓. ความสัมพันธ์ ๔. ความสามัคคี	๑. มอบรางวัลและประกาศนียบัตรให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานด้วยความดีใจและตั้งใจและดีเด่นเหมาะสมแก่การเป็นแบบอย่างที่ดี ๒. จัดกิจกรรมการกระชับมิตรสร้างความสัมพันธ์อันดีและความสามัคคีในหน่วยงาน เช่น แข่งขันกีฬา ระหว่างพนักงาน หรือเข้าร่วมแข่งขันกีฬากับหน่วยงานอื่น กิจกรรมทำบุญร่วมกัน ๓. จัดกิจกรรม ๕ ส และกิจกรรม Big Cleaning Day ๔. ประกาศเกียรติคุณพนักงานดีเด่น พนักงานจ้างที่ได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ๕. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล และเพิ่มขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน	- ไม่ใช้งบประมาณ - ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ - ไม่ใช้งบประมาณ	ปีละ ๑ ครั้ง จัดกิจกรรมกระชับมิตร อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ๕ ส ปีละ ๒ ครั้ง ปีละ ๒ ครั้ง	๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และการพิจารณา ความดี ความชอบตามผลการปฏิบัติงาน มีความเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ ๒. บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร มีกำลังใจในการทำงาน มีจิตสาธารณะ และทำกิจกรรมร่วมกันร่วมกัน ๓. สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น ๔. สถานที่ในการทำงานยังมีความคับแคบอยู่ ๕. สถานที่ทำงานมีความสะอาดปลอดภัย

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน : ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ

โครงการ/กิจกรรม : ๗.๑ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน
๗.๒ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานในตำแหน่งให้บุคลากรทราบ

๗.๓ ควบคุมการประเมินผลงาน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สายงานผู้ปฏิบัติ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ท.กำหนด

วัตถุประสงค์ : ๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาลมีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ

๒. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล สายงานผู้ปฏิบัติ และสายงานผู้บริหาร ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ประเด็นนโยบาย/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ(บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๗. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ						
๗.๑ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	๑. พนักงานเทศบาล สายงาน ๑. ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ/ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	๑. ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ/ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	เดือน ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๘ (ปรับปรุงข้อมูลทุกเดือน)	ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้รับการประเมินผลงานให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๗.๒ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	๒. พนักงานครูเทศบาล ที่มีคุณสมบัติสูงที่สุด	๒. หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	
๗.๓ สนับสนุนให้พนักงานทุกระดับตำแหน่งมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ค่าแห่งและวิทยฐานะที่สูงขึ้น	๓. พนักงานเทศบาลได้รับการประเมินผลงานให้ดำรงวิทยฐานะที่สูงขึ้น ผ่านการประเมินและได้รับแต่งตั้งให้ดำรงวิทยฐานะที่สูงขึ้น				
๗.๔ ควบคุมการประเมินผลงาน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สายงานผู้ปฏิบัติ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ท.กำหนด						

๒. ข้อมูลสถิติอัตราค่าจ้างของหน่วยงาน

สถิติข้อมูลอัตราค่าจ้างพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลเทพาลัย จำแนกตาม กรอบอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ จำนวน ๔๒ อัตรา มีคนครอง จำนวน ๓๐ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๑๒ อัตรา (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	ชื่อตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานเทศบาล			
๑	บริหารท้องถิ่น		ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	
๒	บริหารท้องถิ่น	นายฉัตรชัย อยู่เย็น	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	
๓	อำนวยความสะดวก	นางสาวจิราพร ผิวฉาย	หัวหน้าสำนักงานสถิติ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	
๔	อำนวยความสะดวก	นางสาวยุพา ผิวฉาย	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	
๕	อำนวยความสะดวก	นายสันติ ท้าวนอก	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	
๖	อำนวยความสะดวก	นางกมลทิพย์ ชื่นหมื่นไวย	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	
๗	อำนวยความสะดวก		ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	
๘	อำนวยความสะดวก		ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	
๙	อำนวยความสะดวก	จำเอกสมัญ จิตรหาร	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	
๑๐	อำนวยความสะดวก	นางประภาพรพิชญ์ นรงค์นอก	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	
๑๑	อำนวยความสะดวก		หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	
๑๒	อำนวยความสะดวก	นายอลงกรณ์ มีศิลป์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	
๑๓	อำนวยความสะดวก		หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	
๑๔	อำนวยความสะดวก		หัวหน้าฝ่ายบริการและซ่อมบำรุง (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	
๑๕	วิชาการ	นางสาวไอลัญดา เหมยงสันเทียะ	นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ	
๑๖	วิชาการ	นางสาววันวิสา ไพณณรินทร์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ	
๑๗	วิชาการ	นางสาวศุภพร เตียงไธสง	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ระดับปฏิบัติการ	
๑๘	วิชาการ		นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	
๑๙	วิชาการ		วิศวกรโยธา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	
๒๐	วิชาการ	นายวิชานนท์ ตู่จำนงค์	นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ	

ลำดับ	ชื่อ – สกุล	ประเภทตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	หมายเหตุ
๒๑	วิชาการ	นางสาวมณฑิรา บัวขิต	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการ	
๒๒	ทั่วไป	นางสุนิสา เชื้อมพงษ์	เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับชำนาญงาน	
๒๓	ทั่วไป	นางสรสรีนทร์ จิตระหาญ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน	
๒๔	ทั่วไป	ว่าง	นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	
๒๕	ทั่วไป	ว่าง	นายช่างไฟฟ้า ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	
๒๖	ทั่วไป	ว่าง	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	
๒๗	ทั่วไป	จำเอกสุรพงษ์ ประพฤติชอบ	เจ้าพนักงานประปา ระดับชำนาญงาน	
	พนักงานครูเทศบาล			
๒๘	ครู	นางสาวอัญชญา ขอสริมกลาง	ครู อันดับ ค.ศ.๒	
๒๙	ครู	นางสาวเปมิกา ศรีนอก	ครู อันดับ ค.ศ.๑	
	ลูกจ้างประจำ			
๓๐	ลูกจ้างประจำ	นางชฎิต คำกระปือ	เจ้าพนักงานทะเบียน (ลูกจ้างประจำ)	
๓๑	ลูกจ้างประจำ	นายนิกร ประภา	พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ)	
๓๒	ลูกจ้างประจำ	นายสุชีพ แสงนอก	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่ (ลูกจ้างประจำ)	
	พนักงานจ้าง			
๓๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ	นางสาวจรัสกร มีคำ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (สำนักปลัด)	
๓๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ	นายพัชระ อ่อนนอก	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (สำนักปลัด)	
๓๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ	นายวิโรจน์ บัวกระโทก	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่ (สำนักปลัด)	
๓๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	นางสาวสุวารี ชำนินอก	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (กองคลัง)	
๓๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ	นางกฤษฎณา การบรรจง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (กองคลัง)	
๓๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ	นางสาวจุฑามาศ คำชื่น	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กองช่าง)	
๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ	นายชัยรัตน์ อ่อนทองกลาง	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (กองช่าง)	
๔๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ	นางสาวดรุณี เจริญบุรี	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (กองการศึกษา)	
๔๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ว่าง	พนักงานผลิตน้ำประปา (กองการประปา)	
๔๒	พนักงานจ้างทั่วไป	นางสาวทันทยา คมขุนทด	ผู้ดูแลเด็ก (กองการศึกษา)	

๓. ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามอัตราตำแหน่งที่มีคนครองอยู่

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)	โครงการอบรมจัดการแข่งขันทดลองมือ (Excel) พร้อมกับการแข่งขันทักษะกับ new e-lass			
๔	นายสันติ ท้าวนอก	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	การเข้ารับการสรรหาพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารฯ			
๕	นางกมลทิพย์ ชื่นหมื่นไวย	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	โครงการสัปดาห์ปลอดโรค คนปลอดภัยจากโรคพิษสุนัขบ้า ปี ๒๕๖๘			
๖	จำเริญสมุทร จิตรทหาร	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	--			
๗	นางประภาพรทิพย์ ณรงค์นอก	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	การจัดการงานพัสดุเมืองชีพ	จังหวัดนครราชสีมา		
๘	นายอลงกรณ์ มีศิลป์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	โครงการสัปดาห์ปลอดโรค คนปลอดภัย จากโรคพิษสุนัขบ้า ตามพระปณิธานศตราจารย์ พลเอกหญิงพลเรือเอกหญิง พลอากาศเอกหญิงสมเด็จพระเจ้าน้องนางเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี กรมพระศรีสวางควัฒนวรขัตติยราชนารี			
๙	น.ส.ไอลักษณ์ เหมียงสันเทียะ	นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติฯ			
๑๐	นางสาววันวิสา ไพธนะรินทร์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ	การเข้ารับการสรรหาพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารฯ			
๑๑	นางสาวภคพร เตียงโสง	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ระดับปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรม “นักจัดการงานทะเบียนและบัตร รุ่นที่ ๔”		๑๖ กรกฎาคม - ๒ สิงหาคม ๒๕๖๗	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หน่วยงานที่จัด	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๑๒	นายวิชานนท์ ตู้จันทร์	นักวิชาการศึกษาระดับปฏิบัติการ	-			
๑๓	นางสาวมณฑิรา บัวจิต	นักวิชาการตรวจสอบภายในระดับชำนาญการ	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในฯ			
๑๔	นางสุนิสา เชื้อมพงษ์	เจ้านักงานพัสดุระดับชำนาญงาน	การทดสอบมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้าง			
๑๕	นางรสศรีนทร์ จิตรหาญ	เจ้านักงานจัดเก็บรายได้ระดับปฏิบัติงาน	-			
๑๖	จำเองสุรพงษ์ ประพติชอบ	เจ้านักงานประจำระดับชำนาญงาน	โครงการพัฒนาศักยภาพและยกระดับคุณภาพน้ำประปาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘		๒๗ มีนาคม ๒๕๖๘	
๑๗	นางสาวอัญญา ขอเสริมกลาง	ครู อันดับ ค.ศ.๒	การอบรมพัฒนาศักยภาพ ครู ผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น “ปลูกต้นกล้ารุ่นใหม่ เด็กโคราชใส่ใจดูแลสุขภาพ” จังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	จังหวัดนครราชสีมา	๔ กันยายน ๒๕๖๘	
๑๘	นางสาวเปมิกา ศรีนอก	ครู อันดับ ค.ศ.๑	เรื่อง “การประเมินการใช้หลักสูตร จัดทำกำหนดการสอน แผนการจัดประสบการณ์ ในงานบันทึกหลังสอน สำหรับเด็กอายุ ๒ ปี”	เครือข่ายครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร่วมกับ บริษัท เอเอส พี เซอร์วิส จำกัด	๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘	
๑๙	นางชุติ คักระบือ	เจ้านักงานทะเบียน (ลูกจ้างประจำ)	-			
๒๐	นายนิกร ประภา	พนักงานขับรถ (ลูกจ้างประจำ)	โครงการติดตามผลการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญของรัฐมนตรีฯ			
๒๑	นายสุชีพ แสงนอก	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (ลูกจ้างประจำ)	-			

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หน่วยงานที่จัด	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๒๒	นางสาวจรัส มีคำ	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	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (สำนักปลัด)	อบรมเชิงปฏิบัติการซ้อมแผนการป้องกันภัยร่วมกับ รพ.คง	โรงพยาบาลคง	๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๘	
๒๕	นางสาวสุวารี ชำนิнок	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (กองคลัง)	การจัดการงานพัสดุในระบบใหม่	จังหวัดนครราชสีมา		
๒๖	นางกฤษณา การบรรจง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-			
๒๗	นางสาวจุฑามาศ คำชื่น	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กองช่าง)	-			
๒๘	นายชัยรัตน์ อ่อนทองหลาง	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (กองช่าง)	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “สำหรับบุคลากรด้านช่างของ อบท.”			
๒๙	นางสาวตุรณี เจริญบุรี	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	นางสาวทันทยา คมขุนทด	ผู้ดูแลเด็ก	ประชุมวิชาการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประเด็นเด็กปฐมวัย ในหัวข้อ “พฤติกรรมเด็กคือ พฤติกรรมเด็กก้าวร้าว เกิดจากอะไร แก้ไขยังไง”	มหาวิทยาลัยมหิดล	๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๘	
จำนวนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งหมด ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ (๑๖+๒+๓+๑๐)						๓๐ คน
จำนวนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘						๒๓ คน
		คิดเป็นร้อยละ (๒๓/๓๐*๑๐๐)				๗๖.๖๗

๔. ปัญหา/อุปสรรค

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

๕. ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกปีอย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
๓. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรมจริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น
๔. ควรจัดให้มีการระดมกำลังและปรับปรุงกระบวนการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่๕.

ลงชื่อ



รับรองข้อมูล

(นายฉัตรชัย อยู่เย็น)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลเทพาลัย