

รายงานผลการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
<p>ประเด็นนโยบาย ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมให้มีการ พัฒนาบุคลากรตาม ตำแหน่ง สายงานครบทุก ตำแหน่ง สายงานอย่าง เป็นระบบ ทัวถึง และ ต่อเนื่อง โดยเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ</p>	<p>- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรม และหน่วยงานจัด ฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน และ เปลี่ยนความรู้</p>	<p><u>ผลการวิเคราะห์</u> ผู้เข้า รับการอบรม ได้รับ ความรู้ ความเข้าใจ เพื่อ นำมาปฏิบัติงาน และ พัฒนางานได้อย่าง แท้จริง</p> <p><u>ข้อเสนอแนะ</u> ควรจัดส่ง บุคลากรเข้ารับการ อบรม อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>ตั้งไว้ ๒๕๐,๐๐๐.-บาท</p> <p>ใช้ไป ๓๕๑,๐๐๐.-บาท</p>	<p>ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>ปัญหาด้านการ เปลี่ยนแปลงบุคลากร คุณลักษณะประการหนึ่ง ของบุคลากรมีการ ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา ในลักษณะการโอน ย้าย ส่งผลให้เกิดปัญหาการ ขาดความต่อเนื่องในการ ดำเนินงาน ความ รับผิดชอบงาน โดยเฉพาะ บุคลากรที่เคยผ่านการ อบรมซึ่งมีผลกระทบต่อ ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานอย่างยิ่ง</p>

รายงานผลการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
<p>ประเด็นนโยบาย ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>- เพื่อเป็นการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้ มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของ องค์กร และเพียงพอ มี การวางแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าของสาย งาน มีความคล่องตัวต่อ การขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุก หน่วยงานในองค์กร</p>	<p>- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖ มีการกำหนด โครงสร้าง ส่วนราชการตาม อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ เป็นไปตามประกาศ ก.เทศบาล จังหวัดอ่างทอง และกำหนด ตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับ ปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบขององค์กร</p> <p>- การรับโอนข้าราชการประเภท อื่น และพนักงานเทศบาล มา ดำรงตำแหน่งตำแหน่งที่ว่าง โดย การจัดทำประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล และข้าราชการ ประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง</p>	<p>ผลการวิเคราะห์ เป็นการ วางแผนล่วงหน้าในการ กำหนดอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน และเพื่อรองรับความก้าวหน้า ในสายงาน ภารกิจถ่ายโอน จากส่วนกลาง ดำเนินการตาม ระเบียบ ประกาศ ก.กลาง ก. เทศบาลจังหวัดอ่างทอง และ หนังสือสั่งการ</p> <p>ข้อเสนอแนะ ไม่มี</p> <p>ผลการวิเคราะห์ การสรรหา บุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ข้อเสนอแนะ ไม่มี</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>เทศบาลตำบลหนอง ขอนกว้าง ไม่มีการ ปรับแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	<p>อัตรากำลังไม่ เพียงพอกับภารกิจ ถ่ายโอนที่มากขึ้น</p>

รายงานผลการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอมือง จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
<p>ประเด็นนโยบาย ที่ ๓</p> <p>การพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล</p>	<p>- เพื่อประชาสัมพันธ์และ เผยแพร่แนวทาง เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ให้บุคลากร ทราบ</p>	<p>- องค์กรมีการปรับปรุงเว็บไซต์ ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ จัดให้มี เฟสบุ๊ก และไลน์ในการ สนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับ ประชาสัมพันธ์ผลงาน การ ปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการ หลักเกณฑ์การปฏิบัติ คู่มือการปฏิบัติงาน</p>	<p><u>ผลการวิเคราะห์</u> มีการ ร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถาม ตอบปัญหา</p> <p><u>ข้อเสนอแนะ</u> ควรมีระบบ สารสนเทศแบบ One Stop Service และระบบการ ให้บริการผ่านเว็บไซต์ เพื่อ ความสะดวกรวดเร็วในการ ให้บริการ</p>	<p>ตั้งไว้</p> <p>๒๐,๐๐๐.- บาท</p> <p>ใช้ไป</p> <p>๒๐,๐๐๐.- บาท</p>	<p>ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>ไม่มี</p>

รายงานผลการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอมือง จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
<p>ประเด็นนโยบาย ที่ ๔</p> <p>พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ทำให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>	<p>- เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี ลดขั้นตอนในการทำงาน ประชาชนได้รับการบริการรวดเร็วยิ่งขึ้น ลดการสูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เกี่ยงงาน เป็นไปตามขั้นตอนภายใต้การบังคับบัญชาหัวหน้างาน หรือหัวหน้าส่วนราชการ</p>	<p>- จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติราชการให้กับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงาน และหน้าที่อื่นเพื่อเพิ่มพูนความรู้</p> <p>- จัดทำคำสั่งรักษาราชการแทนในกรณีตำแหน่งว่าง หรือมี แต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้</p> <p>- แจกเวียนคำสั่งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างได้รับทราบ และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด</p>	<p>ผลการวิเคราะห์ การจัดทำคำสั่งมอบหมายงาน เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง เกี่ยวข้องงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>ข้อเสนอแนะ พนักงานเทศบาลยังมีความเข้าใจผิด สับสน และเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับงาน</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>ไม่มี</p>

รายงานผลการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต ของบุคลากร	- เพื่อเสริมสร้างกำลังใจ ให้กับพนักงาน เกิด ความรัก ความทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจให้กับ องค์กร และสร้างความ มั่นใจให้กับบุคลากร	- ดำเนินการประกาศ ยกย่อง ชมเชยแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงาน ดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๖ - ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส. ในองค์กร	<u>ผลการวิเคราะห์</u> พนักงานมี ความสุขในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานน่าอยู่ สะอาด และสะดวก สบาย <u>ข้อเสนอแนะ</u> ควรมีการ ดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุก ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี
ประเด็นนโยบาย ที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้าง แรงจูงใจเพื่อรักษา บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ สูงไว้กับหน่วยงาน	- เพื่อเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล ได้แก่ การ เลื่อนขึ้นเงินเดือน การ ให้เงินรางวัลประจำปี	- ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขึ้น เงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นไปตาม กระบวนการ ขั้นตอน ตามตัวชี้วัด ของการประเมินการปฏิบัติ ราชการ พร้อมทั้งดำเนินการ ประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาล ที่มีผลการประเมินดีเด่น	<u>ผลการวิเคราะห์</u> ดำเนินการ พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน เป็นไปตามประกาศ หลักเกณฑ์กำหนด <u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี	ไม่ใช้งบประมาณ	การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ประจำปี แบ่งออกเป็น ๒ รอบ คือ - ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ - ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

รายงานผลการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
<p>ประเด็นนโยบาย ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงานฯ</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของ พนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้าง ให้ปฏิบัติ ตนตามประมวล จริยธรรมพนักงานส่วน ท้องถิ่น</p>	<p>- นำประกาศ ก.ถ. เรื่อง “ประมวลจริยธรรมพนักงาน ส่วนท้องถิ่น” มาเผยแพร่ให้ บุคลากรทุกส่วนราชการ รับทราบและถือปฏิบัติโดย ทั่ว กัน</p>	<p>ผลการวิเคราะห์ ผู้บริหาร เทศบาลให้ความสำคัญกับ การส่งเสริมจริยธรรม และ การรักษาวินัยบุคลากรทุก คนได้รับการส่งเสริม จริยธรรม และรักษาวินัย ให้ ปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมพนักงานส่วน ท้องถิ่น</p> <p>ข้อเสนอแนะ ควรมีการ ดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุก ปี</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>ไม่มี</p>

รายงานผลการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอมือง จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
<p>ประเด็นนโยบาย ที่ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p>	<p>- เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร</p>	<p>บุคลากรนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาไปปรับใช้ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ผลการวิเคราะห์ พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม</p> <p>ข้อเสนอแนะ ให้มีการรายงานผลจากการเข้ารับการฝึกอบรมให้กับผู้บริหารทราบ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>ไม่มี</p>

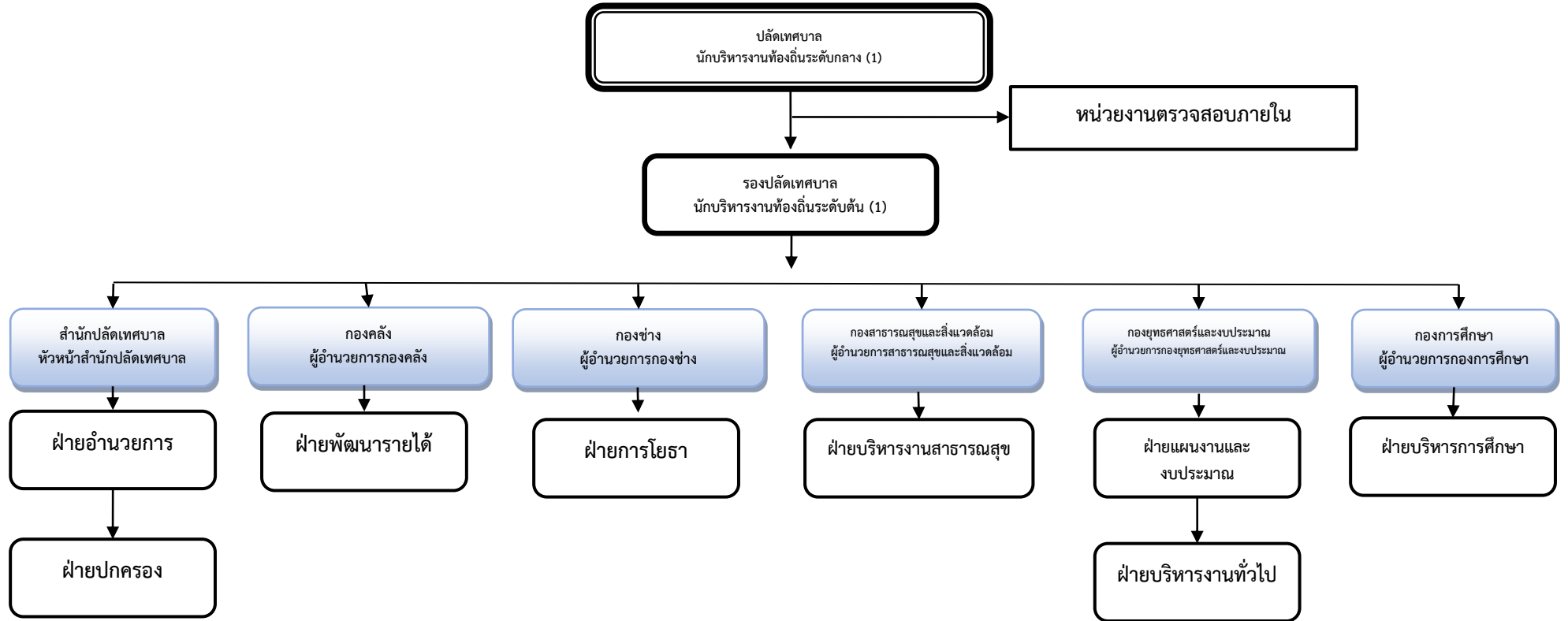
รายงานผลการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอมือง จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	- เพื่อให้องค์กรมีการ บริหารจัดการความรู้ (Knowledge management) อย่างเป็น ระบบ	- นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการ ทำงาน เป็นการสร้างความ กระจำถึงความสัมพันธ์ระหว่าง องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) กับ การบริหารจัดการความรู้ (Knowledge management)	ผลการวิเคราะห์ องค์กร แห่งการเรียนรู้สามารถ นำไปใช้เป็นแนวทางในการ วางรากฐานด้านการสร้าง คุณค่าให้แก่ทรัพย์สินที่จับ ต้องไม่ได้คือ ความรู้ ข้อเสนอแนะ เราควรสร้าง องค์กรแห่งการเรียนรู้ ร่วมกันอย่างเป็นระบบ และ มีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายเพื่อ การพัฒนาอย่างยั่งยืนใน ที่สุด	ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

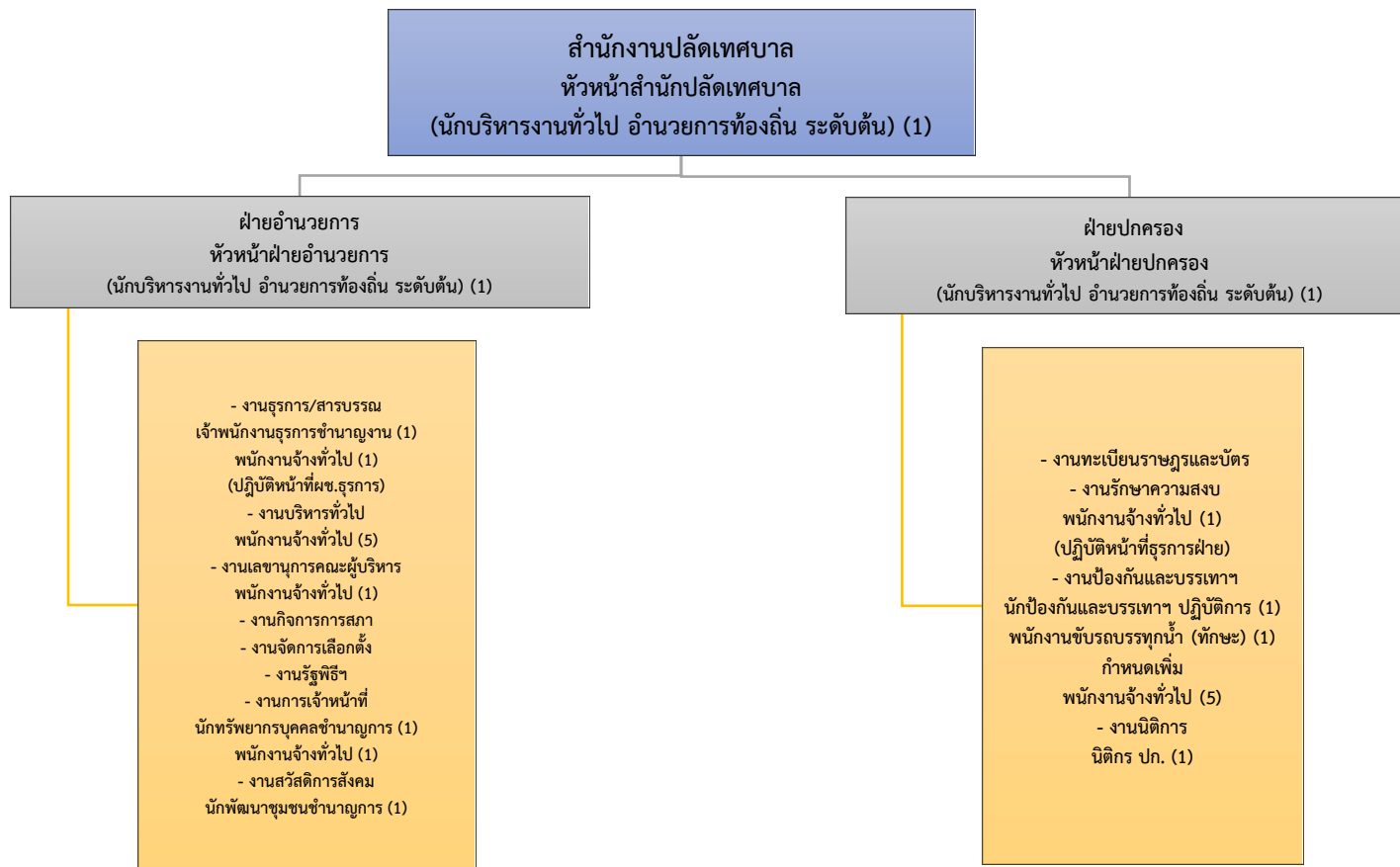
รายงานผลการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๑๐ การส่งเสริมพัฒนา บุคลากรในองค์กร	- เพื่อกำหนดเส้นทาง การพัฒนาบุคลากร และ เป็นกรอบในการพัฒนา บุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณา การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ตามสายงานความ ก้าวหน้าใน แผนพัฒนาบุคลากร	<u>ผลการวิเคราะห์</u> มีการ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา พนักงานเทศบาลประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ <u>ข้อเสนอแนะ</u> ดำเนินการ ตามแผนฯ ให้สอดคล้องตาม ความจำเป็น	<u>ตั้งไว้</u> ๒๕๐,๐๐๐.บาท <u>ใช้ไป</u> ๓๕๑,๐๐๐.บาท	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

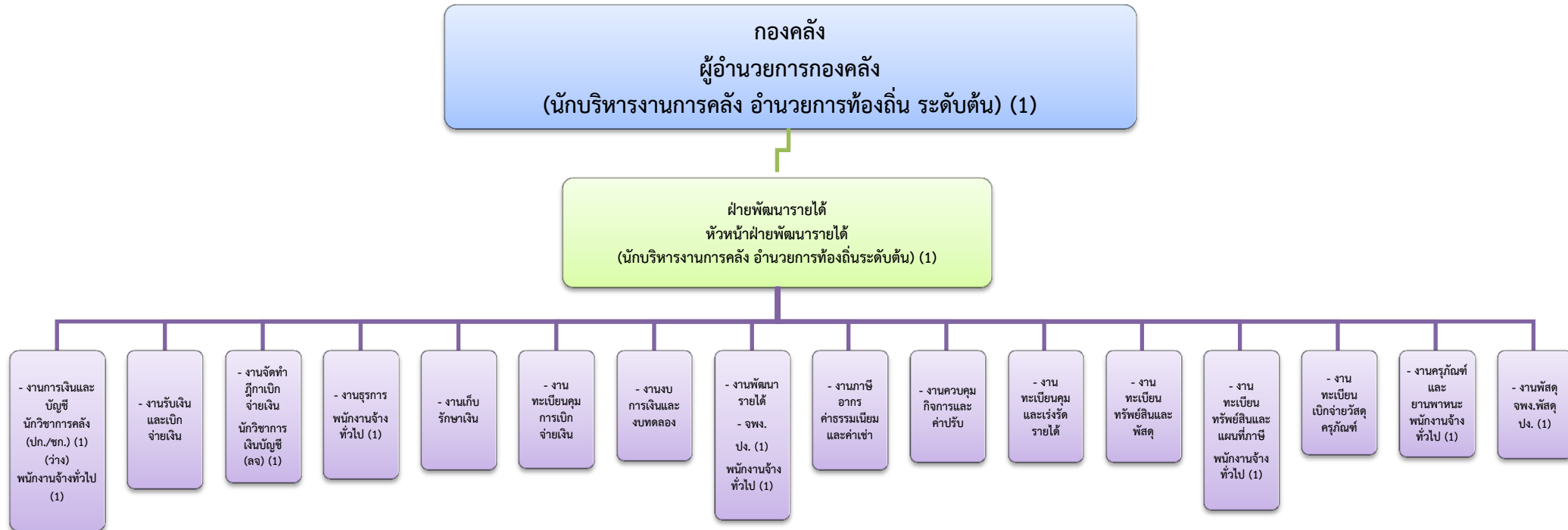


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง



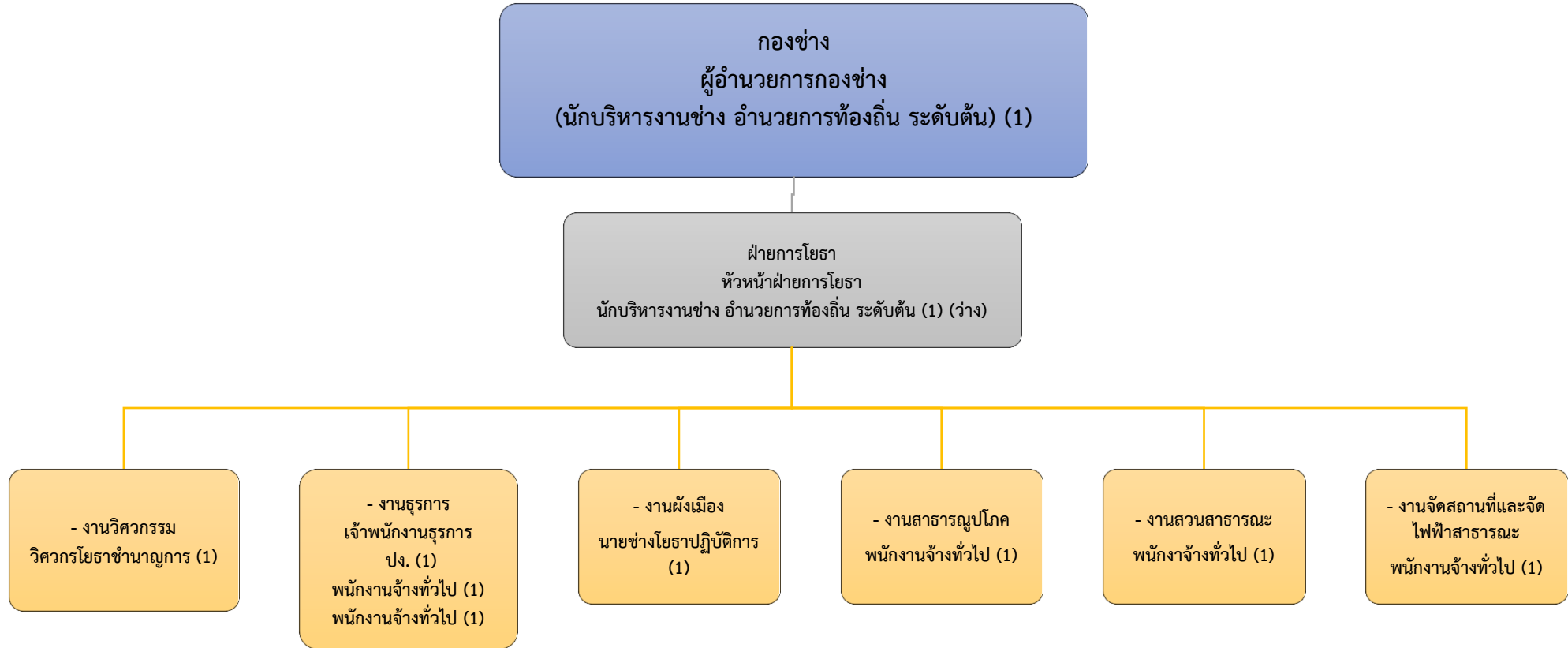
ระดับ	อำานวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	3	-	-	2	2	-	-	-	1	-	-	1	14	23

โครงสร้างองค์กร เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง



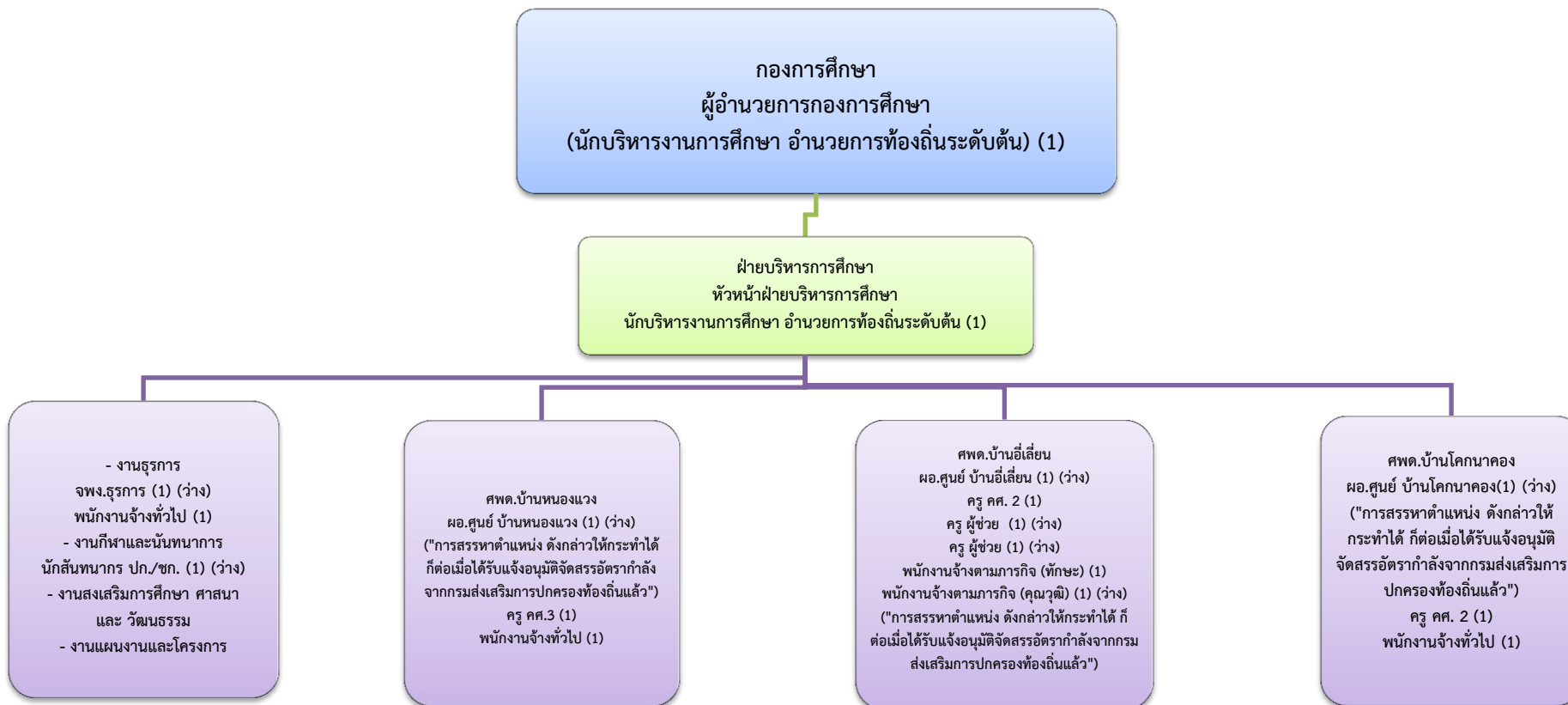
ระดับ	อำานวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	2	-	-	1	-	-	-	2	-	-	1	-	5	11

โครงสร้างกองช่าง เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	2	-	-	-	1	-	-	2	-	-	-	-	5	10

โครงสร้างกองการศึกษา เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู			พนักงานจ้าง		รวม
											ครู ผช.	ครู ค.ศ. 1-3	ผ.อ.	ภารกิจ	ทั่วไป*	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส						
จำนวน	2	-	-	1	-	-	-	1	-	-	2	3	3	2	3	17

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
บริหารท้องถิ่น	๒
อำนวยการท้องถิ่น	๑๔
วิชาการ	๕
ทั่วไป	๕
พนักงานจ้าง	๓๖
รวม	๖๒

สถิติข้อมูลการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
 อปท เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
 ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๒๗ คน
 ได้รับการอบรมตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ จนถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ จำนวนผลสำเร็จของการดำเนินการ ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๒๙
 ปรากฏรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระยะเวลา	ชื่อหลักสูตร/โครงการ	หน่วยงานที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	ว่าที่ร้อยตรีคมคิด เครือเนตร	ปลัดเทศบาล	๙- ๑๑ มิ.ย.๒๕๖๖	การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกอบรูปแบบและการจำแนกประเภทรายรับฯ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	
๒	นางสุพรรณิ พรหมโท	รองปลัดเทศบาล	๒๗-๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๖	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาองค์กรสู่การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง	เทศบาลตำบลหนองขอนกว้าง	
๓	นางสาวมนัสพร คานเพชรทา	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๗ - ๙ มิ.ย.๒๕๖๖	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	สถาบันบริการวิชาการแห่งวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	
๔	จำสิบเอกราชิต ระพิมพ์	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	๑๙-๒๑ พ.ค ๒๕๖๖	ผ่านการอบรมหลักสูตรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขภัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	สำนักสนวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	
๕	สิบเอกชัชวาล ศรีหาบัติ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๗-๒๘ ต.ค.๒๕๖๕	สำเร็จการศึกษาอบรมหลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระยะเวลา	ชื่อหลักสูตร/โครงการ	หน่วยงานที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๖	นางสุกัญญา ศิริราไพวงษ์	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ ฯ	๒๔-๒๖ มี.ค. ๒๕๖๖	การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ การบริหารและการใช้ จ่ายงบประมาณฯ	มหาวิทยาลัยบูรพา	
๗	นายสุรพล วรพันธุ์	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบฯ	๒๔-๒๖ มี.ค. ๒๕๖๖	การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ การบริหารและการใช้ จ่ายงบประมาณฯ	มหาวิทยาลัยบูรพา	
๘	นางสาวดารณี ศรีพอ	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๔ มิถุนายน ๒๕๖๖	“หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น) รุ่นที่ ๑๐๐”	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	
๙	นางมนัญญา วิทักษาบุตร	ผู้อำนวยการกองคลัง	๔-๕ ก.พ.๒๕๖๖	การจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ประจำปี ๒๕๖๖ ทุกขั้นตอนแบบเจาะลึก เข้าใจง่ายวิเคราะห์ปัญหาการจัดเก็บภาษีฯ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลอีสาน	
๑๐	นางสาวนภัทนันท์ ภูสงวน	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	๑๕-๒๗ พ.ย. ๒๕๖๖	แนวทางการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูก สร้างประจำปี๒๕๖๖ ฐานภาษีอัตราภาษี การคำนวณภาษีเงินเพิ่มและปรับเบี้ย การ ประเมินการใช้ ภ.ด.ส.ต่างๆ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระยะเวลา	ชื่อหลักสูตร/โครงการ	หน่วยงานที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๑	นายนิรุักษ์ สิงห์ทอง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๙-๑๑ มิ.ย.๒๕๖๖	การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกอบรูปแบบและการจำแนก ประเภทรายรับฯ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวน สุนันทาฯ	
๑๒	นายเอกรินทร์ ธงยศ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	๒๐ ม.ค. ๒๕๖๖	โครงการส่งเสริมครอบครัวเศรษฐกิจพอเพียง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	องค์การบริหารส่วน ตำบลหนองไฮ	
๑๓	นางสุภัทสรุา พิจิตรศิริ	หน.ฝ่ายบริการสาธารณสุข	๒๓-๒๕ ธ.ค. ๒๕๖๕	ผ่านการอบรมหลักสูตรการปฏิบัติงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามประกาศ คณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติสั่ง การในการปฏิบัติการบริหารจัดการLTC/นัก บริหาร	สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม	
๑๔	พ.จ.ท.พลพัฒน์ นนทปัญญา	นักป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย	๑๙-๒๑ พ.ค. ๒๕๖๖	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	มหาวิทยาลัยขอนแก่น	
๑๕	นายธนากร ธารากุลทิพย์	การเจ้าหน้าที่	๗ - ๙ เม.ย.๒๕๖๖	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการปรับปรุง แผนอัตรากำลังสามปีขององค์ปกครองส่วน ท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลอีสาน	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระยะเวลา	ชื่อหลักสูตร/โครงการ	หน่วยงานที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๖	นางยุภาวรรณ คำจันทวงษา	วิชาการสุขาภิบาล	๑๕-๑๘ ส.ค. ๒๕๖๖	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อป้องกัน ยาเสพติดในระดับครอบครัวด้วยองค์ความรู้ ด้านทักษะสมองในการบริหารจัดการชีวิต สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	
๑๗	นายวิชัย ทิพชาติ	วิศวกรโยธา	๓๑ส.ค.-๑๕ ก.ย. ๒๕๖๖	หลักสูตรนายช่างโยธา รุ่นที่ ๑๖	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	
๑๘	นางสาวเรณู สีสวรรณ	พัฒนาชุมชน	๑๖ - ๑๘ มิ.ย.๒๕๖๖	การบูรณาการฐานข้อมูลสวัสดิการสังคมด้าน ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ฯ	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	
๑๙	นางสาวมนกร รัตนวงศ์สกุล	ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	๒๕ - ๒๗ พ.ย. ๒๕๖๕	แนวทางการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ประจำปี๒๕๖๖ ฐานภาษีอัตราภาษีการ คำนวณภาษีเงินเพิ่มและปรับเบี้ย การ ประเมินการใช้ ภ.ด.ส.ต่างๆ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	
๒๐	นางสาวนงนุช โพธิ์ลักษณะ	ปฏิบัติงานธุรการ	ออนไลน์	ระบบe-Saraban๒๐๒๑ สารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	
๒๑	นางสาวปริยาภัสสร โหจันทร์ แสง	ปฏิบัติงานธุรการ	ออนไลน์	ระบบe-Saraban๒๐๒๑ สารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระยะเวลา	ชื่อหลักสูตร/โครงการ	หน่วยงานที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๒๒	นางสาวรัชฎาพร ดอนแซอ้วน	ปฏิบัติงานพัสดุ	๑๙ - ๒๑ พ.ค.๒๕๖๖	การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุและ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องและการบันทึกข้อมูล ในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วย อิเล็กทรอนิกส์	สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	
๒๓	นายอัครพงศ์ พันธุ์ศรี	ปฏิบัติช่างโยธา	๑๗ - ๒๑ พ.ย. ๒๕๖๕	สำเร็จการศึกษาอบรมและสัมมนาหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บรรจุใหม่รุ่นที่ ๑๐๗	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นร่วมกับมหาวิทยาลัยราช ภัฏสวนสุนันทา	
๒๔	นางสาวธัญญารัตน์ อินทวิงสุข	ครู	๒๔ - ๒๖ มี.ค. ๒๕๖๖	ผ่านการฝึกอบรมโครงการสัมมนาเชิง ปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น	สถาบันการวิชาการแห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชม งคลอีสาน	
๒๕	นางณิชชา เปี้ยจันทิก	ครู	๒๔ - ๒๖ มี.ค. ๒๕๖๖	ผ่านการฝึกอบรมโครงการสัมมนาเชิง ปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น	สถาบันการวิชาการแห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชม งคลอีสาน	
๒๖	นางสาวปราณี พงษาเทศ	ครู	๒๔ - ๒๖ มี.ค. ๒๕๖๖	ผ่านการฝึกอบรมโครงการสัมมนาเชิง ปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคคลและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น	สถาบันการวิชาการแห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชม งคลอีสาน	

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน และความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรม ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง
๒. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตรากำลังที่ว่างดำเนินการขอใช้บัญชี กปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา .สธ.

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในฝ่ายหรือในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตรว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม
๒. ส่งเสริมให้ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัดพัฒนาความรู้ด้วยตนเองผ่านระบบการเรียนรู้ทางออนไลน์ (Local MOOC) เช่น ศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับงานการเงิน การคลังท้องถิ่น งานบุคคลท้องถิ่น การบริหารสาธารณะท้องถิ่น กฎหมายท้องถิ่น ความรู้ทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น เทคนิคการบริหารราชการ
๓. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้