

**รายการผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ของเทศบาลตำบลโนนสะอาด**

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารการบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาลตำบลโนนสะอาด จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้
๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร



รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เทศบาลตำบลโนนสะอาด
อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ระยะเวลาในการ ดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑.การวางแผน กำลังคน							
๑.๑ จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	เพื่อเป็นกรอบในการ กำหนดตำแหน่ง การ สรรหา ตำแหน่ง ใช้ ตำแหน่งและพัฒนา ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น โดยคาดคะเนว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้ ตำแหน่งใด จำนวน เท่าใด ในส่วนราชการ ใด และจะพัฒนา ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ไปในแนวทางใด	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	ปรับปรุงโครงสร้างส่วน ราชการใหม่ของเทศบาล ตำบลโนนสะอาด แผน อัตรากำลัง ๓ ปีในรอบ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อใช้ในการกำหนด โครงสร้างและกรอบ อัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจ ของเทศบาล	ให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗- ๒๕๖๙) โดยพิจารณากำหนด โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจของเทศบาล คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่ อปท. กฎหมายว่าด้วย สภาตำบลและเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของ เทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้าน บุคคล และจัดสรรเงิน งบประมาณ โดยกำหนดเป็น แผนอัตรากำลังของ อบต.ใน ระยะเวลา ๓ ปี	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ระยะเวลาในการ ดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑.๒ ปรับปรุง โครงสร้างส่วน ราชการใหม่ของ เทศบาลตำบลโนน สะอาด แผน อัตรากำลัง ๓ ปีใน รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	สรรหาพนักงานจ้าง แทนตำแหน่งที่ว่าง และปรับปรุงโครงสร้าง พนักงานจ้างและ กำหนดตำแหน่งใหม่ ของเทศบาลตำบลโนน สะอาด ๑.สังกัดกอง สาธารณสุขฯ ตำแหน่ง คนงาน ๒.กองการศึกษา งาน การศึกษาปฐมวัย ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก	สรรหาพนักงานจ้าง ตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้าง ทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน แทน ตำแหน่งที่ว่าง ตาม ประกาศหลักเกณฑ์ ที่ ก.ท.จ. จังหวัด กำหนด	บรรจุแต่งตั้งผู้ได้รับการสรร หา ตามมติคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัด หนองบัวลำภู (ก.ท.จ. หนองบัวลำภู)	-ให้พิจารณาภาระค่าใช้จ่าย ของเทศบาลที่จะต้องจ่ายใน ด้านบุคคล -พระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ -ประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัด หนองบัวลำภู เรื่องหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน	๑ เมษายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ระยะเวลาในการ ดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
๒. การบรรจุและ แต่งตั้งบุคลากร							
๒.๑บรรจุแต่งตั้ง พนักงานเทศบาล	เพื่อให้มีอัตรากำลัง เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงานของเทศบาล ตำบลโนนสะอาด และ เป็นไปตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	พนักงานเทศบาล ได้รับการบรรจุ แต่งตั้ง ตามมติ คณะกรรมการ พนักงานเทศบาล จังหวัด หนองบัวลำภู	บรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้ ๑.นักวิชาการพัสดุ ๒.เจ้าพนักงานพัสดุ ๓.เจ้าพนักงานพัสดุ ๔.วิศวกรโยธา ๕.เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	
๒.๒ ให้โอนพนักงาน เทศบาล	ให้โอนพนักงาน เทศบาล	ให้โอนพนักงาน เทศบาล ๑.ตำแหน่ง วิชาการ เงินและบัญชี ระดับ ชำนาญการ ๒.ตำแหน่ง พนักงานครูเทศบาล	พนักงานเทศบาลประสงค์ขอ โอนไปดำรงตำแหน่งที่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๒ อัตรา ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ ตำแหน่ง พนักงานครูเทศบาล (คศ ๓)	-	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	

๒.๓ บรรจุพนักงาน จ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก	เป็นไปตาม คณะกรรมการ พนักงานเทศบาล จังหวัดหนองบัวลำภู (ก.ท.จ.หนองบัวลำภู)	บรรจุและแต่งตั้ง ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก สังกัดกองการศึกษา เทศบาลตำบลโนน สะอาด	ตามมติที่ประชุม คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.ท.จ.หนองบัวลำภู)	-ประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัด หนองบัวลำภู เรื่องหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลของพนักงาน เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๕ และแก้ไข เพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน	๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	
๒.๔ พนักงาน เทศบาลและ พนักงานจ้างพ้นจาก ตำแหน่ง	เป็นไปตาม คณะกรรมการ พนักงานเทศบาล จังหวัดหนองบัวลำภู (ก.ท.จ.หนองบัวลำภู)	๑ พนักงานเทศบาล พ้นจากตำแหน่ง (เกษียณอายุ ราชการ ๑ ต.ค. ๖๘) ๒.พนักงานจ้าง เทศบาลพ้นจาก ตำแหน่ง (ลาออก จากราชการ ๑ เม.ย.๖๘)	ตามมติที่ประชุม คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.ท.จ.หนองบัวลำภู)	-ประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัด หนองบัวลำภู เรื่องหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลของพนักงาน เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๕ และแก้ไข เพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน	ปีงบประมาณพ.ศ ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	

๒.๕. พัฒนาระบบ ฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อวางแผน อัตรากำลังให้มีความ ครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน	เพื่อวางแผนอัตรากำลัง ให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็น ปัจจุบัน	ระบบฐานข้อมูล บุคลากรเพื่อ วางแผนอัตรากำลัง ให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็น ปัจจุบัน	ดำเนินการพัฒนาระบบ ฐานข้อมูล บุคลากรเพื่อวางแผน อัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	คู่มือระบบฐานข้อมูลบุคลากร แห่งชาติ	วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	
๓. การประเมินผล การปฏิบัติงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ระยะเวลาในการ ดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
๓.๑ การประเมินผล การปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล	เพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ประกอบการเลื่อน เงินเดือนของพนักงาน เทศบาล และพนักงาน ครูเทศบาลตำบลโนน สะอาด	การเลื่อนเงินเดือน ของพนักงาน เทศบาล พนักงาน ครูเทศบาล ปีละ ๒ ครั้ง (รอบเดือนเมษายน และ รอบเดือน ตุลาคม)	เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้กับของ พนักงานเทศบาล และ พนักงานครู โดยดำเนินการ ปี ละ ๒ ครั้ง (รอบเดือน เมษายน และ รอบเดือน ตุลาคม) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	-หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล และ พนักงานครูเทศบาล -พระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	
๓.๒ การประเมินผล การปฏิบัติงานและ ต่อสัญญาจ้าง พนักงานจ้างตาม ภารกิจ และพนักงาน จ้างทั่วไป	เพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานและต่อ สัญญาจ้าง พนักงาน จ้างตามภารกิจ และ พนักงานจ้างทั่วไป	ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ พนักงานจ้างไม่ต่ำ กว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ อยู่ในระดับ ดี และต่อสัญญาจ้าง พนักงานจ้างตาม ภารกิจ และทั่วไป	ตามมติที่ประชุม คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.ท.จ.หนองบัวลำภู) และ ผลการพิจารณาของ คณะกรรมการกลั่นกรองการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ เทศบาลตำบลโนนสะอาด	ประกาศคณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงาน จ้าง พ.ศ. ๒๕๕๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	

๕. การสรรหาคนดี คนเก่ง	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ระยะเวลาในการ ดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
๕.๑ โครงการเชิดชู เกียรติบุคลากรของ เทศบาลตำบลโนน สะอาด เป็นผู้มี คุณธรรมและ จริยธรรมในการ ปฏิบัติราชการและ ให้บริการประชาชน ดีเด่น	๑.เพื่อการยกย่อง เชิด ชูเกียรติพนักงาน เทศบาล พนักงานครู เทศบาล และพนักงาน จ้าง เป็นผู้มีความ คุณธรรมและ จริยธรรมในการ ปฏิบัติราชการและ ให้บริการประชาชน ดีเด่น ๒ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติราชการ ๓ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับพนักงาน เทศบาล ๔ เพื่อเป็นเกียรติและ ศักดิ์ศรีให้แก่ตัวเอง และบุคลากรรอบข้าง	ดำเนินการ ปีละ ๒ ครั้ง (รอบเดือน เมษายน และ รอบ เดือนตุลาคม)	เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้กับ พนักงานเทศบาล พนักงาน จ้างตามภารกิจ ดำเนินการ ปี ละ ๒ ครั้ง (รอบเดือน เมษายน และ รอบเดือน ตุลาคม) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	-หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ประกาศเมื่อ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ -พระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	

๖. การพัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
๖.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี / นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ /นโยบายฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	เพื่อเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของปฏิบัติงานแต่ละคน ทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติ ให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุพันธกิจขององค์กรได้ตามที่ได้ตั้งใจไว้	พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างตามภารกิจ และ ทั่วไป	-ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี / นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป	คู่มือจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	
๖.๒ กิจกรรมการประชุมพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำ	เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส ของ ของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ประชุมพนักงานเทศบาลพนักงานจ้างตามภารกิจ ลูกจ้างประจำเป็น ประจำทุกเดือน	ดำเนินการจัดประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส ของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	-ประกาศเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส ของ เทศบาลตำบลโนนสะอาด -ประกาศข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสันทองถิ่น	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	
๖.๓ กิจกรรมส่งพนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง เข้ารับการอบรม สัมมนาตามงานที่ได้รับผิดชอบ	เพื่อให้พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง ได้พัฒนางานของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	งานที่รับมอบหมายตามคำสั่งเทศบาลตำบลโนนสะอาด	ดำเนินการวางแผนการพิจารณาส่งพนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง เข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร	นโยบายการพัฒนาบุคลากรประจำปี	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	

๖.๔ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ องค์ความรู้ (KM)	๑.เพื่อรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และ พนักงานจ้าง ได้ไปอบรมมา เก็บไว้ที่ระบบ องค์ความรู้ (KM) ขององค์กร ๒.เผยแพร่องค์ความรู้ให้กับเพื่อนพนักงาน	องค์ความรู้ด้านต่างๆ (KM)	ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง ได้เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบองค์ความรู้ (KM) ในวิชาต่างๆ ที่ไปอบรมมา	องค์ความรู้ (อังกฤษ: body of knowledge) หมายถึงความรู้ที่อยู่ในศาสตร์ ได้แก่ ความคิดรวบยอด หลักการ วิธีการ ที่อยู่ในตำรา อยู่ในห้องสมุด ซึ่งอยู่นอกตัวบุคคล ที่ส่งสมกันมาเพื่อให้คนรุ่นหลังได้เรียนรู้ โครงสร้างความรู้ หมายถึง ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล ที่เกิดจากการเรียนรู้ของบุคคลนั้นๆ ซึ่งไม่ได้ลอกเลียนมาจากองค์กรอื่น	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	
๖.๕ ประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	เพื่อประเมินความพึงพอใจด้านต่างๆ ตามเกณฑ์ของบุคลากรในองค์กร	มีระดับความพึงพอใจในเกณฑ์ ดีมาก	ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบพร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนาและจัดให้มีขึ้นพื้นฐานของพนักงาน	แบบประเมินความพึงใจ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	

๗. ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ระยะเวลาในการ ดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
๗.๑ ให้ย้ายพนักงาน เทศบาลให้ดำรง ตำแหน่งต่างสายงาน จากสายทั่วไป เป็น สายวิชาการ	ให้ย้ายพนักงาน เทศบาลให้ดำรง ตำแหน่งต่างสายงาน	ให้ย้ายพนักงาน เทศบาลให้ดำรง ตำแหน่งต่างสาย งาน ๑.ตำแหน่ง นักวิชาการ คอมพิวเตอร์ ระดับ ปฏิบัติการ	พนักงานเทศบาลประสงค์ขอ ย้ายเพื่อไปดำรงตำแหน่งต่าง สายงาน ภายในองค์กร ๑.ตำแหน่ง นักวิชาการ คอมพิวเตอร์ ระดับ ปฏิบัติการ	-	วันที่ ๑ ก.ค.๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	
๘. การพัฒนา คุณภาพชีวิต	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ระยะเวลาในการ ดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
๘.๑ ปรับ สภาพแวดล้อมใน การทำงาน ความ ปลอดภัยในการ ทำงาน การมีส่วน ร่วมในการทำงาน	เพื่อปรับ สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ความปลอดภัย ในการทำงาน การมี ส่วนร่วมในการทำงาน	มีสภาพแวดล้อมใน การทำงานสวยงาม มีความปลอดภัยใน การทำงานพนักงาน มีส่วนร่วมในการ ทำงานทุกคน	-มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐาน ในการปฏิบัติงานอย่าง ครบถ้วน -จัดให้มียาและเวชภัณฑ์ สำหรับการปฐมพยาบาล เบื้องต้น -จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ สาธารณะ	-	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	

รายการผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลโนนสะอาด
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

	ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง			
ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	ตำแหน่งที่มีคนครอง	ตำแหน่งว่าง
ประเภทบริหารท้องถิ่น	๒	๒	๑	๑
ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๑๑	๑๑	๘	๓
ประเภทวิชาการ	๑๗	๑๗	๑๐	๗
ประเภททั่วไป	๑๑	๑๑	๒	๙
พนักงานจ้าง	๖๕	๖๕	๕๙	๖
อุดหนุน	๒๓	๒๓	๒๐	๓
รวมบุคลากรทั้งสิ้น	๑๒๙	๑๒๙	๑๐๐	๒๙
ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘				

ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ปัญหาอุปสรรค

- งบประมาณที่มีค่อนข้างจำกัด ทำให้การพัฒนาความรู้ของเจ้าหน้าที่ที่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้เฉพาะหน้าที่ความรับผิดชอบเท่านั้น สำหรับระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้
- บุคลากรบางคนยังไม่พร้อมจะเข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากติดภาระกิจและความรับผิดชอบทำให้ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้

- ข้อเสนอแนะ

- ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการด้วย เช่น พรบ.การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ การตรวจรับการของ คณะกรรมการตรวจรับการจ้าง การควบคุมภายในการบริหารจัดการความเสี่ยง
- บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมแล้ว ควรนำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดให้บุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ควรมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ระหว่างส่วนราชการ