



รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เทศบาลตำบลนครศรีธรรมราช
อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช

รายงานผลการดำเนินงานการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
 เทศบาลตำบลดอนตรอ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลา ในการดำเนินโครงการ	สถิติจำนวนอัตรากำลัง ผู้เข้าร่วมกิจกรรม
๑. นโยบายด้านการ ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงานและการ บริหารอัตรากำลัง - การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ -พ.ศ. ๒๕๖๙)	ใช้เครื่องมือทางสถิติ และตัวชี้วัดต่างๆใน การวางอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบ การปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารและ พัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้าง องค์กรและตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลให้ เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธ กิจขององค์กร	- มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบล ดอนตรอ ในการวิเคราะห์ อัตรากำลัง เพื่อจัดทำ กรอบอัตรากำลัง เพื่อ จัดทำกรอบอัตรากำลัง พนักงานเทศบาลในแต่ ละส่วนราชการและ นำไปสู่ การกำหนด จำนวน ประเภท และ ระดับตำแหน่งเสนอ คณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ของ เทศบาลตำบลดอนตรอ	๑. เทศบาลตำบลดอนตรอ มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ -พ.ศ. ๒๕๖๙)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	๕ ราย

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลา ในการดำเนินโครงการ	สถิติจำนวนอัตรากำลัง ผู้เข้าร่วมกิจกรรม
		<p>- มี การ ตี ต ตาม ประเมินผล และปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่ การกำหนดจำนวน/ ตำแหน่ง เพิ่ม หรือลด จำนวน ตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลให้ดำรงตำแหน่ง ที่ สูง ขึ้น การขอเพิ่ม อัตรากำลังข้าราชการ/ พนักงานจ้าง การ ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจ</p>	<p>๒. เทศบาลตำบลคอนทรอได้ การจัดทำและวิเคราะห์ ปริมาณงานของแต่ละ ตำแหน่ง ปีละ ๑ ครั้ง เพื่อดู ว่าปริมาณงานเหมาะสมกับ อัตรากำลังหรือไม่ โดยมี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง คือ พนักงานขับ รถยนต์ ๑ อัตรากำลัง และผู้ช่วย นายช่างโยธา ๑ อัตรากำลัง</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘</p>	<p>๕ ราย</p>

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลา ในการดำเนินโครงการ	สถิติจำนวนอัตรากำลัง ผู้เข้าร่วมกิจกรรม
<p>๒ นโยบายการสรรหา และคัดเลือก</p> <p>- การสรรหาและ เลือกสรรพนักงานจ้าง</p>	<p>-การสรรหาบุคลากรเชิง รุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ ความสำคัญอย่าง ต่อเนื่องเพื่อให้ได้ บุคลากรที่มีคุณภาพ เทศบาลจึงมีประกาศรับ สมัครพนักงานจ้างใน ระบบเปิดและการรับ โอนย้ายพนักงานส่วน ท้องถิ่นตามประกาศ คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัด นครศรีธรรมราช ให้ ความสำคัญกับการ คัดเลือกบุคลากรโดยยึด หลักความรู้ ความสามารถ คุณลัก ณะที่เหมาะสมกับ งาน ควบคู่กับความเป็น คนดี การสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร</p>	<p>-มีการกระบวนการสรรหา พนักงานจ้าง ไปเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ระเบียบ กำหนด โปร่งใส ตรวจสอบ</p>	<p>๑. เทศบาลตำบลดอนตรอ ได้ดำเนินการสรรหาพนักงาน จ้าง จำนวน ๒ อัตรา คือ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ ๑ อัตรา และผู้ช่วย นายช่างโยธา ๑ อัตรา</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘</p>	<p>๑๔ ราย</p>

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ	สถิติจำนวนอัตรากำลังผู้เข้าร่วมกิจกรรม
<p>๓. นโยบายการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร</p> <p>- การโอน(ย้าย)</p>	<p>การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น ขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จึงต้องดำเนินการอย่างจริงจังมีหลักเกณฑ์และยุติธรรม เพื่อให้เหมาะสมกับงานที่องค์กรต้องการมากที่สุด เข้าร่วมงาน</p>	<p>- มีแนวทางการปฏิบัติบรรจุ และ แต่งตั้ง บุคลากรตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด นครศรีธรรมราช กำหนด</p> <p>- สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาในบรรจุและแต่งตั้งตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก.ท.จ.</p> <p>- การบรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรเป็น อย่าง โปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้</p>	<p>๑. เทศบาลตำบลคอนทรอได้มีการประชาสัมพันธ์การรับโอนย้าย ตำแหน่งว่างของเทศบาล คือ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)</p> <p>๒. เทศบาลตำบลคอนทรอได้ ดำเนินการการโอนของพนักงานเทศบาล ๑ ราย คือ</p> <p>- ส.ต.ต.หญิงเพ็ญจมาศ อ้นทอง โอนไปอบต.นาหมอบุญ อ.จุฬาภรณ์ จ.นครศรีธรรมราช</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘</p> <p>๖ มิถุนายน ๒๕๖๘</p>	<p>๐ ราย</p> <p>๑ ราย</p>

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลา ในการดำเนินโครงการ	สถิติจำนวนอัตรากำลัง ผู้เข้าร่วมกิจกรรม
<p>๔. นโยบายด้านการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน</p> <p>- การประเมินผล การปฏิบัติงาน</p>	<p>- กระจายอำนาจไปสู่ ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาใน ระดับต้น กำหนดบันทึก ข้อตกลงการปฏิบัติ ราชการเพื่อเป็นแนวทาง ในการบริหารงานให้ เป็นไปตามแผนงาน และ ทิศทางที่วางไว้</p>	<p>- ทุกส่วนราชการจัดทำ ข้อตกลงระหว่างผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินก่อน ถึงรอบประเมิน โดยระบุ สมรรถนะแต่ละตำแหน่ง เพื่อใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงานและ เลื่อน ขั้น,ค่าจ้าง และ ค่าตอบแทน ช่วยในการ วางแผนพัฒนาบุคลากร ถูกต้องตามระเบียบ</p>	<p>๑.ทุกส่วนราชการจัดทำข้อตกลง ระหว่างผู้ประเมิน และผู้รับการ ประเมินก่อนถึงรอบประเมิน โดย ระบุสมรรถนะแต่ละตำแหน่งเพื่อ ใช้ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานและ เลื่อนขั้น,ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ช่วยในการ วางแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘.</p>	<p>๓๓ ราย</p>

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลา ในการดำเนินโครงการ	สถิติจำนวนอัตรากำลัง ผู้เข้าร่วมกิจกรรม
<p>๕. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <p>- การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>ส่งเสริมให้มีการพัฒนา อย่างเป็นระบบทั่วถึง และ ต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการ ทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการ ดำเนินงานตามพันธกิจ ขององค์กรเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และประสบ ผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมให้กับ บุคลากรในองค์กร</p>	<p>- มีแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>- มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ในการ ทำงาน</p> <p>- การพัฒนาศักยภาพและ เพิ่มขีดความสามารถใน การปฏิบัติงานให้ ผู้ปฏิบัติงานโดยการส่ง บุคลากรไปอบรม</p>	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๘</p> <p>๒. มีการถ่ายทอดความรู้การ แลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ในการทำงาน ในการประชุมประจำเดือน</p> <p>๓. ส่งบุคลากรไปอบรมหลักสูตร ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>๑๕๕,๑๐๐.-</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘</p> <p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘</p> <p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘</p>	<p>๓๓ ราย</p> <p>๓๓ ราย</p> <p>๑๐ ราย</p>

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ	สถิติจำนวนอัตรากำลังผู้เข้าร่วมกิจกรรม
<p>๖. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>- การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน</p>	<p>- ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ</p>	<p>- พนักงานเทศบาลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่เทศบาลตำบลนครอภัยฯ และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่างๆมาใช้ในการปฏิบัติราชการ</p> <p>- ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร</p>	<p>๑.เทศบาลตำบลนครอภัยฯ ได้จัดกิจกรรมจิตอาสา ร่วมกันพัฒนาชุมชน และพื้นที่สาธารณะในวันสำคัญต่างๆโดยพนักงานเทศบาลผู้บริหารทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>๒. จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยพนักงานเทศบาลผู้บริหารทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>- ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พร้อมทั้งแจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติตามหัวข้อ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการจรรยาวิชาชีพขององค์กร จรรยาวิชาชีพ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘</p> <p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘</p>	<p>๓๗ ราย</p> <p>๔๙ ราย</p>

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลา ในการดำเนินโครงการ	สถิติจำนวนอัตรากำลัง ผู้เข้าร่วมกิจกรรม
			<p>กลไกการบังคับใช้ประมวล จริยธรรม ระบบบังคับใช้ ประมวลจริยธรรมและขั้นตอน การลงโทษ</p> <p>-จัดทำประกาศเรื่อง นโยบาย ด้านคุณธรรม จริยธรรม แจ้าง ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร ภายในหน่วยงานทราบ</p> <p>๓. โครงการจัดกิจกรรม วันเข้าพรรษาโดยพนักงาน เทศบาลผู้บริหารทุกระดับ เข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>๔. จัดกิจกรรมทำบุญทำทาน ประจำปี ๒๕๖๘ โดยพนักงาน เทศบาลผู้บริหารทุกระดับ เข้าร่วมกิจกรรม</p>	<p>๒๐,๐๐๐.-</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘</p> <p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘</p>	<p>๓๗ ราย</p> <p>๓๗ ราย</p>

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลา ในการดำเนินโครงการ	สถิติจำนวนอัตรากำลัง ผู้เข้าร่วมกิจกรรม
๗. นโยบายการสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ - การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	ส่งเสริมให้พนักงาน เทศบาลผู้ที่มีศักยภาพได้ เติบโตในสายงานของ ตัวเองและสายงานที่ เกี่ยวข้อง	- พนักงานเทศบาลทุกคนมี โอกาสเติบโตในสายงานของ ตัวเองและสายงานที่เกี่ยวข้อง	๑. มีการจัดทำคู่มือและ ประชาสัมพันธ์แผนความ ก้าวหน้าในอาชีพ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ สิงหาคม ๒๕๖๘	๓๓ ราย

ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรว่าง
พนักงานส่วนท้องถิ่น				
- ประเภทบริหาร	๑	๑	๑	๐
- ประเภทอำนวยการ	๓	๓	๒	๑
- ประเภทวิชาการ	๑๒	๑๒	๑๐	๒
- ประเภททั่วไป	๓	๓	๑	๒
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๘	๘	๘	๐
พนักงานจ้างทั่วไป	๘	๘	๘	๐
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา				
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	๐	๐	๒
- พนักงานครู	๕	๕	๒	๓
รวม	๔๓	๔๑	๓๓	๑๐

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

เทศบาลตำบลคอนทรอ มีกรอบตำแหน่งทั้งหมด ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง (จำนวน)	กรอบ คนครอง (จำนวน)	กรอบมีเงิน (บาท)	หมายเหตุ
ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น						
๑	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๗๗๑,๒๐๐	
ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น						
๒	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๕๖๖,๘๘๐	
๓	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	
๔	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	สำนักปลัดเทศบาล นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๐	๕๐๐,๐๐๐	
ตำแหน่งประเภทวิชาการ						
๕	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๕๔๘,๘๘๐	
๖	๒๑-๒-๐๑-๖๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตรชำนาญการ	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	
๗	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	
๘	๒๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	
๙	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	
๑๐	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	
๑๑	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๓๑๒,๙๖๐	
๑๒	๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๓๑๘,๐๐๐	
๑๓	๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๒๙๓,๗๖๐	
๑๔	๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	
๑๕	๒๑-๒-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๐	๓๕๐,๐๐๐	
๑๖	๒๑-๒-๑๓-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๐	๓๕๐,๐๐๐	
ตำแหน่งประเภทสายงานบริหารการศึกษา						
๑๗		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านยางยวน	๑	๐	๐	รอจัดสรร
๑๘		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านยางยวน	๑	๐	๐	รอจัดสรร
ตำแหน่งประเภทสายงานการสอน						
๑๙	๒๑-๒-๐๑-๐๑๖๖-๐๘๐	ครูชำนาญการ	๑	๑	๓๗๕,๓๖๐,	
๒๐	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๘๑	ครู	๑	๐	๓๕๐,๐๐๐	
๒๑	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๘๒	ครู	๑	๐	๓๕๐,๐๐๐	
๒๒	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๘๓	ครูชำนาญการ	๑	๑	๔๒๙,๙๖๐	
๒๓	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๘๔	ครู	๑	๐	๓๕๐,๐๐๐	

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง (จำนวน)	กรอบ คนครอง (จำนวน)	กรอบมีเงิน (บาท)	หมายเหตุ
ตำแหน่งประเภททั่วไป						
๒๔	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐	
๒๕	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๐	๓๐๐,๐๐๐	
๒๖	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๐	๓๐๐,๐๐๐	
ลูกจ้างประจำ						
๒๗ :		เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๒๘๔,๕๒๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒๘		ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑๘๗,๖๘๐	
๒๙		ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑๙๙,๓๒๐	
๓๐		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑๕๔,๕๖๐	
๓๑		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑๘๑,๒๐๐	
๓๒		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑๘๔,๓๒๐	
๓๓		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	
๓๔		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑๗๗,๗๒๐	
๓๕		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป						
๓๖		พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑๓๒,๐๐๐	
๓๗		พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑๓๒,๐๐๐	
๓๘		พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑๓๒,๐๐๐	
๓๙		คนงาน	๑	๑	๑๓๒,๐๐๐	
๔๐		คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑๓๒,๐๐๐	
๔๑		คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑๓๒,๐๐๐	
๔๒		พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑๓๒,๐๐๐	
๔๓		พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑๓๒,๐๐๐	

ข้อมูลสถิติด้านการอบรม/การพัฒนาบุคลากรฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

บุคลากรของเทศบาลตำบลคอนตรอ เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก

จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก (คน)	บุคลากรของเทศบาลตำบลคอนตรอ					งบประมาณค่าลงทะเบียน (บาท)
	ผู้บริหารท้องถิ่น	สมาชิกสภา	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	-	-	๑๐	-	-	๑๕๕,๑๐๐.-

ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลคอนตรอ

๑. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ ทำให้ไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. งบประมาณค่อนข้างจำกัด ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือสถาบันการศึกษาต่างๆ ทำให้การดำเนินการตามนโยบายตามแผนการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ไม่สามารถดำเนินการได้ในหลายตำแหน่ง
๔. ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานมีหลายฉบับ หนังสือสั่งการหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ออกมาเพื่อยกเว้นการปฏิบัติตามระเบียบ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความคลุมเครือไม่สอดคล้องกัน เกิดปัญหาในการตีความ ทำให้เกิดความไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความล่าช้าในการนำมาปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางในการแก้ปัญหา

๑. จัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างโดยยึดหลักการวางคนให้เหมาะสมกับงานหรือ Put the right man on the right job
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อดโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน โดยการให้รางวัลแก่บุคลากรดีเด่น ยกย่องและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์คุณความดีของบุคลากรดังกล่าว พร้อมเพิ่มพูนความรู้ทางกฎหมายและพัฒนาทักษะอย่างเต็มที่