

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม อำเภอชนบท
จังหวัดขอนแก่น

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม อำเภอชนบท จังหวัดขอนแก่น

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง	๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม ๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน ปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน	๑. ดำเนินการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม เพิ่มเติม ๒. กำหนดสมรรถนะในการประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีประมาณ ๒๕๖๖	-	-ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ประกาศใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๒. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๑. การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคล เพื่อสอบคัดเลือก ต้องประกาศทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ ไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มบุคคลต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. จัดทำประกาศรับสมัครเพื่อสรรหาคณะบุคคลทั่วไปเข้ารับการเลือกสรรเป็นพนักงานส่วนตำบล	-	-ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ประกาศสรรหาและทำการเลือกสรรบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล และมีผู้สมัครสอบคัดเลือก ๑ ราย

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
๒. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๒. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน	๒. จัดทำบันทึกแจ้งงานประชาสัมพันธ์และงานระบบสารสนเทศเพื่อดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่ และลงประกาศในเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม ๓. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการรับสมัครและคณะกรรมการดำเนินการเลือกสรร ๔. ดำเนินการจัดทำประกาศผู้มีสิทธิเข้ารับการเลือกสรร	-	-ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน ได้สำเร็จ

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ในด้านนโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร : การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคล เพื่อสอบคัดเลือก นั้น

- ไม่สามารถสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลได้ตามความต้องการ เนื่องจากผู้มาสมัครสอบไม่ผ่านเกณฑ์คะแนนตามประกาศ

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
	<p>๓. การดำเนินการสรรหาเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ดำเนินการรวดเร็ว และประหยัดงบประมาณ</p> <p>๔. ปรับปรุงระบบข้อมูลบุคลากรและอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบันเพื่อประโยชน์ในการใช้งานและสะดวกในการบริหารงานบุคคล</p>	<p>๕. ดำเนินการเลือกสรรบุคคลที่สมัครเข้ารับการสรรหาตามวิธีการสรรหาตามประกาศรับสมัคร</p> <p>๖. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรให้ทราบโดยทั่วกัน</p> <p>๗. นำเสนอเข้าคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นเพื่อเห็นชอบบรรจุแต่งตั้ง</p>	-	-ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ขั้นตอนการดำเนินการเป็นไปอย่างถูกต้อง ตรงตามกำหนดระยะเวลา
<p>๓.นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะหลัก</p> <p>๒. ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>๓. ดำเนินการประเมินความพึงใจของบุคลากร ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการ</p>	<p>๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. ดำเนินการแจกแบบประเมินผลการปฏิบัติงานต้นรอบการประเมินเพื่อให้พนักงานจัดทำ MOU กับผู้บังคับบัญชา</p> <p>๓. เมื่อสิ้นรอบการประเมินจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง และคณะกรรมการพิจารณาผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน</p> <p>๔. ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรอง</p> <p>๕. ประชุมคณะกรรมการพิจารณาผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน</p> <p>๖. จัดทำคำสั่งการพิจารณาผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามระเบียบฯ และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน</p>	-	-ไม่ใช้ งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ๒ เมษายน ๒๕๖๖	มีการประเมินผลพนักงานตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
<p>๔. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน</p>	<p>๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมของราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล โนนพะยอม ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. ให้ผู้บังคับบัญชาอบรมหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต</p>	<p>๑. ดำเนินการจัดส่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประจำปี เพื่อให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และข้อบังคับต่างๆ รวมถึงจรรยาบรรณของข้าราชการ</p> <p>๒. รวบรวมและสรุปเพื่อรายงานให้ผู้บริหารทราบ</p> <p>๓. ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมโครงการยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ อปท. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p> <p>๔. ส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรมรณรงค์เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์</p>	<p>-</p>	<p>-ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>พนักงานทุกคนปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบประมวลจริยธรรม มีวินัย มีจริยธรรม</p>
<p>๕. นโยบายการสรรหาคณบดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน</p>	<p>๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม ที่เปลี่ยนแปลงไปตามแผน โดยการสรรหาและเลือกบุคลากรในขอบข่ายการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างที่นำมาจาก</p>	<p>๑. ดำเนินการสรรหาคณบดีคนเก่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยใช้วิธีการประชาสัมพันธ์ รับโอน หรือร้องขอให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสรรหา</p> <p>๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานและภารกิจตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งเพื่อนำมาพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ</p>		<p>-ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>ได้บุคลากรมาปฏิบัติหน้ามีตรงตามกำหนดโครงสร้าง บุคคลกรมีความรู้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
<p>๕. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน</p>	<p>เงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้นไม่สูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p> <p>๒. จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลัง ที่ลาออก หรือโอนย้าย</p> <p>๓. การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่ ประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอกเพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน</p> <p>๕. การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง</p>	<p>๓. แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเป็นพนักงานส่วนตำบล สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์โควิด - ๑๙ โดยใช้หลักเกณฑ์ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น กำหนด</p>	<p>-</p>	<p>-ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>ได้บุคคลผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน</p>

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

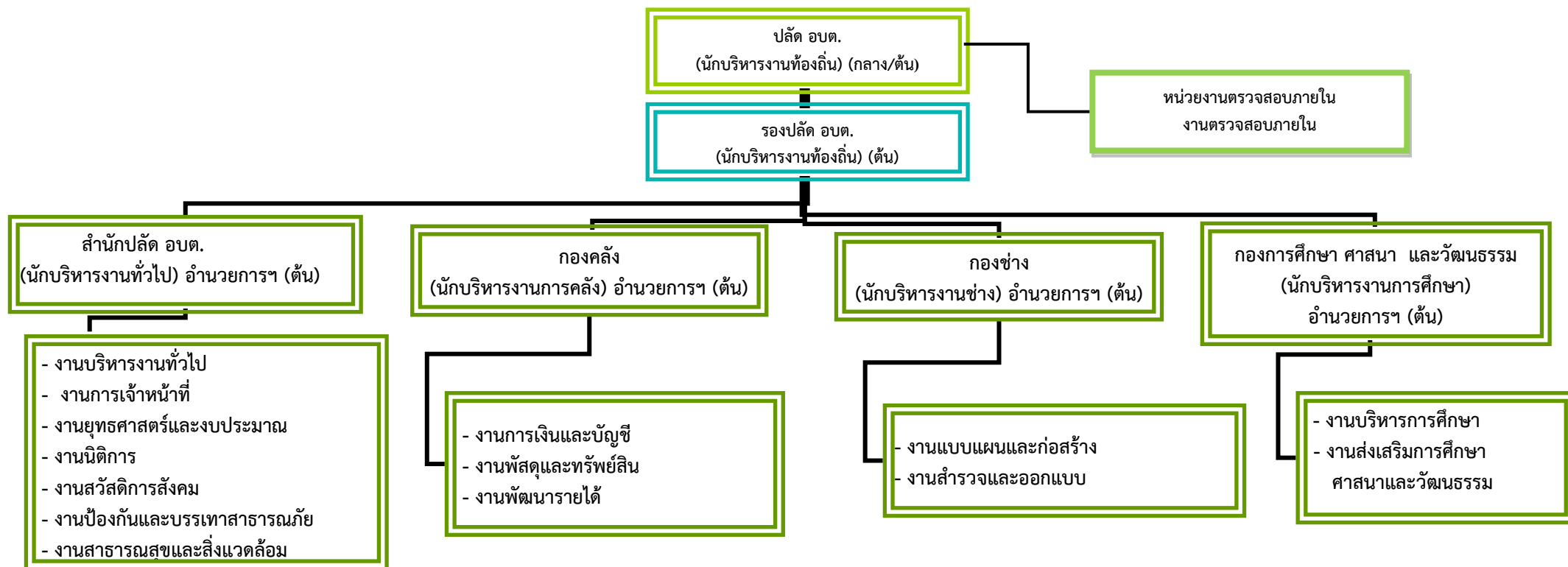
-ไม่มีปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
<p>๖. นโยบายการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๒. กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)</p> <p>๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรมฯ</p>	<p>-</p>	<p>-ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค.๖๕-๓๐ ก.ย๖๖</p>	<p>มีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘</p>
<p>๗. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>๑. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้บุคลากรทราบ</p> <p>๒. ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>๓. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๔. จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๕. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>๑. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>๒. ดำเนินการจัดบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>-</p>	<p>-ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค.๖๕-๓๐ ก.ย๖๖</p>	<p>เป็นการส่งเสริมให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน สร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร</p>

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
๗. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๖. จัดทำแผนเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต เพื่อกำหนดแผนการดำเนินงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ให้ความรู้และส่งเสริมการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัย เพื่อป้องกันการกระทำผิด	จัดกิจกรรมในการตระหนักรู้ ส่งเสริมการสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม	-	-ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ทุกคน ปฏิบัติตาม มาตรฐานทางจริยธรรม ๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ ดีและความรับผิดชอบ . ประพฤติเรียบร้อยดีงาม ทั้งกาย วาจา และจิตใจ
๘. นโยบายด้านการใช้ประโยชน์	๑. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการ และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดหรือทุจริตให้รายงานให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลโนนพะยอมทราบโดยเร็ว ๒. การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอมจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก	๑. ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของพนักงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อดำเนินการเลื่อนระดับให้สูงขึ้นตามความประสงค์ของบุคลากรในหน่วยงาน ๒. ดำเนินการเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ	-	-ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	พนักงานทุกคนมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ - ไม่มีปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง



สำนัก/กอง	ปลัด	รองปลัด	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา	รวม
มีคนครอง	-	๑	๑	๘	๔	๔	๗	๒๕
ว่าง	๑	-	-	๔	๒	-	๒	๙
รวม	๑	๑	๑	๑๒	๖	๔	๙	๓๔

ประเภทและจำนวนพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนพะยอม อำเภอชนบท จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามส่วนราชการ

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงานส่วนตำบล (อัตราที่มี)				หมายเหตุ
		พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
องค์การบริหารส่วนตำบล	ปลัด อบต.	-				
	รองปลัด อบต.	๑				
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	๑				
	งานบริหารทั่วไป	๑		๑		
	งานการเจ้าหน้าที่	๑				
	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑				
	งานนิติการ	๑				
	งานสวัสดิการสังคม	๑				
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑				
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-				
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑				
	งานการเงินและบัญชี	๑	๑			
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑				
	งานพัฒนารายได้	-				
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑				
	งานแบบแผนและก่อสร้าง	๒	๑			
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานสำรวจและออกแบบ	-				
	ผู้อำนวยการกองการศึกษา					
	งานบริหารการศึกษา	๑				
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑		๓	๒	
	งานตรวจสอบภายใน	๑				
รวม		๑๗	๒	๔	๒	

สถิติข้อมูลการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรฝึกอบรม	ระยะเวลา	จำนวนผลสำเร็จของการดำเนินการ
๑	นายพิเชษฐศักดิ์ สุระประจิต	รองปลัด อบต.	-โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - โครงการฝึกอบรมการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ -โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น -โครงการฝึกอบรมด้านจริยธรรมและคุณธรรม	ระหว่างวันที่ ๑๕-๑๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๑๑-๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕	๑ ราย
๒	นายชยานนท์ อุปฮาด	ผู้อำนวยการกองช่าง	- โครงการอบรมหลักสูตรพัฒนาบุคลากรช่าง ตามมาตรฐานวิชาชีพวิศวกรรม -โครงการฝึกอบรมด้านจริยธรรมและคุณธรรม	ระหว่างวันที่ ๔-๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๑๑-๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖	๑ ราย
๓	นางพรรณิ คำระกาย	ผู้อำนวยการกองคลัง	-โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น -โครงการฝึกอบรมด้านจริยธรรมและคุณธรรม	ระหว่างวันที่ ๔ - ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๑๑-๑๓ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖	๑ ราย

สถิติข้อมูลการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรฝึกอบรม	ระยะเวลา	จำนวนผลสำเร็จ ของกาดำเนินการ
๔	นางณิชนันท์ เวียงแก้ว	หัวหน้าสำนัก ปลัด อบต	- โครงการฝึกอบรมการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ -โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น -โครงการฝึกอบรมด้านจริยธรรมและคุณธรรม	ระหว่างวันที่ ๑๗-๑๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๑๑-๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕	๑ ราย
๕	นางสาวพจมาน ทองวิเศษ	นักพัฒนาชุมชน	- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการงานสวัสดิการสังคมเชิงปฏิบัติการ - โครงการประชุมการตรวจติดตามผลการดำเนินงานในการสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ยากไร้	ระหว่างวันที่ ๑๑-๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕	๑ ราย
๖	นายธนากร สูงดี	จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	- โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น -โครงการอบรมการเข้าบันทึกข้อมูลระบบ กรณีการประเมินผู้บริหาร (ผู้บริหารท้องถิ่น)	ระหว่างวันที่ ๑๕-๑๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๔-๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖	๑ ราย
๗	นางสาวณัชชาภัฏญ์ พระนคร	นักทรัพยากรบุคคล	- โครงการประชุมซักซ้อมแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และการประเมินให้มีวิทยฐานะครูสังกัดศูนย์	ระหว่างวันที่ ๔-๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖	๑ ราย

			พัฒนาเด็กเล็ก		
--	--	--	---------------	--	--

สถิติข้อมูลการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรฝึกอบรม	ระยะเวลา	จำนวนผลสำเร็จของกาดำเนินการ
๘	นางสาวยุวรัตน์ ชอบคำ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-โครงการฝึกอบรมการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๖ -โครงการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	ระหว่างวันที่ ๑๗-๑๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๑๑-๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕	๑ ราย
๙	นางสาวพนิดา โสภกา	เจ้าพนักงานธุรการ	-โครงการอบรมการเข้าบันทึกข้อมูลระบบ กรณีการประเมินผู้บริหาร (ผู้บริหารท้องถิ่น) -โครงการฝึกอบรมด้านจริยธรรมและคุณธรรม -โครงการอบรมเฉพาะตำแหน่งธุรการ	ระหว่างวันที่ ๑๑-๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕	๑ ราย
๑๐	นางสาววิชราภรณ์ หัตถพรหม	เจ้าพนักงานพัสดุ	- โครงการฝึกอบรม “แนวทางปฏิบัติพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง”	ระหว่างวันที่ ๑๕-๑๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖	๑ ราย
๑๑	นางสาวดวงใจ จุ่มพันธ์	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	- โครงการฝึกอบรมการประเมินราคาที่ดินรายแปลง ภายใต้โครงการจัดทำฐานภาษีเพื่อรองรับการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง -โครงการฝึกอบรมด้านจริยธรรมและคุณธรรม	ระหว่างวันที่ ๔-๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕	๑ ราย

สถิติข้อมูลการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรฝึกอบรม	ระยะเวลา	จำนวนผลสำเร็จของการดำเนินการ
๑๒	นางเรวดี ดวงสุวรรณ	นายช่างโยธา	- โครงการอบรมหลักสูตรพัฒนาบุคลากรช่าง ตามมาตรฐานวิชาชีพวิศวกรรม - โครงการฝึกอบรมการประเมินราคาที่ดินรายแปลง ภายใต้โครงการจัดทำฐานภาษีเพื่อรองรับการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	ระหว่างวันที่ ๑๕-๑๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕	๑ ราย
๑๓	นายชัยรัตน์ พร้อมสันเทียะ	นายช่างไฟฟ้า	-โครงการอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น -โครงการอบรมหลักสูตรพัฒนาบุคลากรช่าง ตามมาตรฐานวิชาชีพวิศวกรรม	ระหว่างวันที่ ๔-๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕	๑ ราย
๑๔	นางสาวกนกพร นาทิ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน ควบคุมภายใน การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง -โครงการฝึกอบรมด้านจริยธรรมและคุณธรรม	ระหว่างวันที่ ๔ - ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕	๑ ราย

สถิติข้อมูลการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรฝึกอบรม	ระยะเวลา	จำนวนผลสำเร็จของการดำเนินการ
๑๕	นางบัวอาจ ไทยทอง	ครู	- โครงการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตร นักบริหารงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็กปฐมวัย -โครงการส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -โครงการฝึกอบรมด้านจริยธรรม และคุณธรรม	ระหว่างวันที่ ๑๕-๑๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕	๑ ราย
๑๖	นางสาวมยุรี แก้วตา	จพง.การเงินและ บัญชี	-โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการระบบให้ บริการหักภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย -การปิดบัญชีงบประมาณรายจ่าย -โครงการฝึกอบรมด้านจริยธรรม และคุณธรรม	ระหว่างวันที่ ๔-๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕	๑ ราย
๑๗	นางสาวชญาดา คำสุข	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-โครงการอบรมการเข้าบันทึกข้อมูล ระบบ กรณีการประเมินผู้บริหาร (ผู้บริหารท้องถิ่น) -โครงการฝึกอบรมด้านจริยธรรม และคุณธรรม -โครงการอบรมเฉพาะตำแหน่งธุรการ	ระหว่างวันที่ ๔ - ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕	๑ ราย

สถิติข้อมูลการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรฝึกอบรม	ระยะเวลา	จำนวนผลสำเร็จของการดำเนินการ
๑๘	นางสาวโชติรส บัวแสง	ผู้ดูแลเด็ก	- โครงการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตร นักบริหารงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็กปฐมวัย -โครงการส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -โครงการฝึกอบรมด้านจริยธรรมและคุณธรรม	ระหว่างวันที่ ๑๕-๑๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕	๑ ราย
๑๙	นางสาวศุภลักษณ์ เมืองขวา	ผู้ดูแลเด็ก	- โครงการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตร นักบริหารงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็กปฐมวัย -โครงการส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -โครงการฝึกอบรมด้านจริยธรรม และคุณธรรม	ระหว่างวันที่ ๔-๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕	๑ ราย

วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากร

บุคลากรทุกท่านมีความต้องการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ และความต้องการฝึกอบรมศึกษาหาความรู้เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

๑. หลักสูตรพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๒. หลักสูตรเพิ่มพูนคุณธรรมจริยธรรม
๓. หลักสูตรด้านการบริหารทำงานร่วมกัน
๔. ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๕. หลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง

ปัญหาอุปสรรคในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ยังไม่มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลที่เป็นรูปธรรม
๒. บุคลากรยังขาดทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล
๓. กฎหมายและระเบียบด้านการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นมีจำนวนมากทำให้เกิดข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. เพื่อพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนางานและพัฒนาองค์กรและเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มีความพร้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต ควรมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลสำหรับบุคลากรทุกประเภทตำแหน่ง
๒. การพัฒนาบุคลากรควรส่งเสริมให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้กับบุคลากรทุกประเภทตำแหน่ง
๓. ควรจัดหาระบบจัดเก็บข้อมูลด้านกฎหมาย ระเบียบด้านการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นเพื่อให้สามารถสืบค้นง่ายและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร
๔. เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเห็นควรนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ประกอบการจัดฝึกอบรมหลักสูตร และพิจารณาส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรม ต่อไป

