

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖



ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส
อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ / กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ | ระยะเวลาในการดำเนินการ | ปัญหา/อุปสรรค | ข้อเสนอแนะ |
|---------------------|---|--|---|---|-----------------------------|---|---|
| ๑. การวางแผนกำลังคน | จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ | <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้มีโครงการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อให้มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสม - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร - เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง | <p>อบต.หนองน้ำใส ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่ง อบต.หนองน้ำใสที่ ๒๒๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖ และดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้วเสร็จ เพื่อส่งขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น พิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้ทันประกาศใช้ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยส่งเรื่องขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ตามหนังสือ อบต.หนองน้ำใส ที่ ชก ๘๘๑๐๑/๔๓๐ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖</p> | -ไม่มี | ๒๒ เม.ย. ๒๕๖๖ - ๖ ก.ค. ๒๕๖๖ | <p>-ความเข้าใจขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และการกำหนดอัตรากำลัง ของคณะกรรมการ - เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีเพียงคนเดียว ทำให้เกิดความล่าช้าในกระบวนการต่างๆ</p> | <ul style="list-style-type: none"> - ควรให้คณะกรรมการเข้ารับฝึกอบรม การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และศึกษาเกี่ยวกับ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ - ควรจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มในส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ เพื่อให้มีกำลังคนเพิ่มขึ้น และช่วยในการปฏิบัติงาน |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ / กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ | ระยะเวลาในการดำเนินการ | ปัญหา/อุปสรรค | ข้อเสนอแนะ |
|---------------------------------------|--|---|---|---|---------------------------------|---------------|------------|
| ๒. ด้านการแต่งตั้ง การโอน/ย้ายบุคลากร | ๑. ดำเนินการรับโอนให้โอนพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) | - เพื่อสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง - เพื่อให้โครงสร้างอัตรากำลังเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๑.๑ รับโอนพนักงานเทศบาลราย นางสาววิภาวี กาจหาญ ตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ จาก เทศบาลตำบลสะอาด อ.น้ำพอง จ. ขอนแก่น มาดำรงตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ สังกัดกองคลัง อบต.หนองน้ำใส ตามคำสั่ง อบต.หนองน้ำใส ที่ ๖๓๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ๑.๒ รับโอนพนักงานส่วนตำบลราย นางสาวฉัตรชนก สมศรี ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ อบต.ภูเหล็ก อ.บ้านฝาง จ.ขอนแก่น มาดำรงตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ตามคำสั่ง อบต.หนองน้ำใส ที่ ๖๓๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ | -ไม่มี | ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ | -ไม่มี | -ไม่มี |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ / กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ | ระยะเวลาในการดำเนินการ | ปัญหา/อุปสรรค | ข้อเสนอแนะ |
|------------------------------|---|--|--|---|---------------------------------|--|--|
| ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน | การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง | ๑. เพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาในการกำกับติดตามเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานในสังกัดสามารถ บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติราชการ ตาม วัตถุประสงค์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล | ๑.๓ ให้เอนพนักงานส่วนตำบล ราย พ.อ.อ.ฉัตรชัย สาดรัมย์ ดำเนินการจัดกรงานทั่วไป ข้าราชการ สังกัดสำนักปลัด อบต.หนองน้ำใส ไปดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ข้าราชการ สังกัดเทศบาล ตำบลสาวถี อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น ตามคำสั่ง อบต.หนองน้ำใส ที่ ๖๔๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ | -ไม่มี | ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ | -ไม่มี | -ไม่มี |
| | | | - มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๒ ครั้ง - ครั้งที่ ๑ รอวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ - ครั้งที่ ๒ รอวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ | -ไม่มี | ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖ | - พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง บางส่วนขาดความรู้ ความเข้าใจ ขั้นตอนและวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน - การประเมินผล การปฏิบัติงานยังไม่สะท้อนกับความเป็นจริง | - ควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ / กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ | ระยะเวลาในการดำเนินการ | ปัญหา/อุปสรรค | ข้อเสนอแนะ |
|--------------------|---|--|---|---|------------------------|--|--|
| ๔. การพัฒนาบุคลากร | ๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น | ๒. เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ประกอบพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน และให้เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักการของระบบคุณธรรม | - มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๖ และดำเนินการตามแผนฯ โดยพิจารณาคัดเลือกและส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน | -ไม่มี | ๑ - ๓๑ ต.ค. ๖๕ | -การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนได้ | - ควรเสนอให้ผู้บริหารเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผน |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ / กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ | ระยะเวลาในการดำเนินการ | ปัญหา/อุปสรรค | ข้อเสนอแนะ |
|---------------|-------------------|--|----------------|---|------------------------|---------------|------------|
| | | <p>๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด</p> <p>๓. เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว</p> | | | | | |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ / กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ | ระยะเวลาในการดำเนินการ | ปัญหา/อุปสรรค | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|--|---|---|--|---|---|
| ๕. การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงาน | ๑. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวปฏิบัติและเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานทุกประเภทให้บุคลากรทราบ | - เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับรู้เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง | - หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการทุกประเภท ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งมีบริการให้คำแนะนำปรึกษา | -ไม่มี | ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖ | - พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล | - ควรส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับ การฝึกอบรมหลักสูตร เกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี |
| | ๒. ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น | - เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล | - หน่วยงานมีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน และประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น ปีละ ๒ ครั้ง | -ไม่มี | - ครั้งที่ ๑ ภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๖ - ครั้งที่ ๒ ภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ | -ไม่มี | -ไม่มี |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ / กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ | ระยะเวลาในการดำเนินการ | ปัญหา/อุปสรรค | ข้อเสนอแนะ |
|------------------------|--|--|--|---|--|--|---|
| | ๓. การพิจารณาความดีความชอบ | - เพื่อให้เป็นการให้รางวัลและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร | - การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครู และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างประจำประมาณ ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ด้วยการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และเลื่อนค่าตอบแทน และมีรายงานการประชุมประกอบทุกครั้ง | - ไม่มี | - ครั้งที่ ๑ ภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๖ - ครั้งที่ ๒ ภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ | - ความเข้าใจหลักเกณฑ์และขั้นตอนในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของคณะกรรมการ | - ควรให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ศึกษาหรือเข้ารับการในหลักสูตรเกี่ยวกับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน |
| ๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิต | -การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและมีสุขภาพที่ดี แก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการ ความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมในการทำงาน | -เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร | - ดำเนินการประสานงานกับโรงพยาบาลบ้านแพ้ว เพื่อประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี - มีการจัดหาอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน | -ไม่มี | ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖ | - การให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมต่างๆของบุคลากร | - เสนอให้ผู้บริหารกำกับให้บุคลากรมีส่วนร่วม ส่วนร่วม กิจกรรม และ ประชาสัมพันธ์ กิจกรรมบ่อยๆ |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ / กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ | ระยะเวลาในการดำเนินการ | ปัญหา/อุปสรรค | ข้อเสนอแนะ |
|--|--|--|---|---|-------------------------------|---|--|
| ๗. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ | - ประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับการบริหารส่วนท้องถิ่น นำไปช่วยจรรยา ข้าราชการส่วนท้องถิ่น | ๑. เพื่อเป็นเครื่องมือ กำกับของบุคลากร ๒. เพื่อให้การดำเนินงาน เป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ๓. ทำให้เกิดรูปแบบ องค์การเป็นที่ยอมรับ เกิด ความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ๔. เพื่อป้องกัน การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้ง ทางผลประโยชน์ที่อาจ เกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้าง ความโปร่งใสในการ ปฏิบัติงาน | - มีประกาศองค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองน้ำใส ให้ ทุกวันศุกร์เป็นวันทำ กิจกรรม ๕ส. และวัน Sport Day - ประชาสัมพันธ์ประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่น และข้อบังคับ การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำ ใสด้วยจรรยาข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น ให้บุคลากร ทุกคนรับทราบ | -ไม่มี | ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖ | - การตระหนักรู้ และความรู้ ความ เข้าใจต่อประมวล จริยธรรม ข้าราชการส่วน ท้องถิ่น ของ บุคลากร | - ควร ประชาสัมพันธ์ ประมวล จริยธรรม และ มีมาตรการ กำกับ การ ปฏิบัติตาม ประมวล จริยธรรม อย่างชัดเจน |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ / กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | ผลการดำเนินงาน | งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ | ระยะเวลาในการดำเนินการ | ปัญหา/อุปสรรค | ข้อเสนอแนะ |
|---------------|--|--|---|---|-----------------------------------|---|--|
| | <p>- การเสริมสร้างวินัยและการป้องกันทุจริต</p> | <p>๑. เพื่อส่งเสริมให้การบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)</p> <p>๒. เพื่อพัฒนาระบบกลไก มาตรการ รวมถึงเครือข่ายในการตรวจสอบการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส</p> | <p>- มีการจัดทำและประชาสัมพันธ์วันীয়ของข้าราชการให้บุคลากรรับทราบ</p> <p>- มีการจัดทำแผนป้องกัน การทุจริตประจำปี</p> <p>งบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐</p> | <p>-ไม่มี</p> | <p>๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖</p> | <p>- การตระหนักรู้ และความเข้าใจต่อแผนป้องกัน การทุจริตของบุคลากร</p> | <p>- ควรประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับ และ ประสานงาน ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องให้ ดำเนินงาน เป็นไปตาม แผนป้องกัน การทุจริต</p> |

สรุปข้อมูลสถิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อัตรากำลัง การแต่งตั้ง การโอน การย้าย
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

| ประเภทตำแหน่ง | สังกัด/กรอบอัตรากำลัง | | | | | | | | | | | | บรรจุ/ แต่งตั้ง | รับโอน | ให้โอน | หมายเหตุ | |
|--------------------------|-----------------------|---------|---------|---------|---------|---------|--------------|---------|-------------------|---------|---------|---|--------------------|--------|--------|----------|---|
| | สำนักปลัด อบต. | | กองคลัง | | กองช่าง | | กองการศึกษาฯ | | หน่วยตรวจสอบภายใน | | ไม่มีคน | | | | | | |
| | มีคน | ไม่มีคน | มีคน | ไม่มีคน | มีคน | ไม่มีคน | มีคน | ไม่มีคน | มีคน | ไม่มีคน | | | | | | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| บริหารท้องถิ่น | ๒ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| อำนาจการท้องถิ่น | ๑ | - | ๑ | - | ๑ | - | ๑ | - | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - |
| วิชาการ | ๕ | ๒ | ๓ | - | - | ๑ | ๑ | - | ๑ | - | ๑. | - | - | - | ๒ | - | ๑ |
| ทั่วไป | ๒ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| ครูและบุคลากรทางการศึกษา | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| พนักงานครู | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๓ | - | ๒ | - | ๓ | - | ๓ | - | ๓ | - | - | - | - | - | - | - | - |
| พนักงานจ้างทั่วไป | ๓ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| รวม | ๑๖ | ๒ | ๕ | ๒ | ๕ | ๒ | ๕ | ๒ | ๖ | ๒ | ๑ | - | - | ๒ | - | ๑ | |

สรุปข้อมูลสถิติด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
(ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

| หน่วยงาน/สังกัด | กรอบอัตรากำลัง | | | | | | | | | | หมายเหตุ | |
|-------------------|-----------------|----------------|------------------|----------------|-----------|----------------|-------------------|----------------|----------|----------------|----------|--|
| | พนักงานส่วนตำบล | | พนักงานจ้างกำลัง | | | | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | |
| | ทั้งหมด | เข้ารับการอบรม | ทั้งหมด | เข้ารับการอบรม | ทั้งหมด | เข้ารับการอบรม | ทั้งหมด | เข้ารับการอบรม | ทั้งหมด | เข้ารับการอบรม | | |
| นักบริหารท้องถิ่น | ๒ | ๒ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| สำนักปลัด อบต. | ๘ | ๗ | ๓ | ๒ | ๓ | ๒ | ๓ | ๒ | ๓ | ๒ | ๒ | |
| กองคลัง | ๓ | ๓ | ๒ | - | ๒ | - | - | - | - | - | - | |
| กองช่าง | ๒ | ๑ | ๓ | - | ๓ | - | - | - | - | - | - | |
| กองการศึกษาฯ | ๓ | ๓ | ๓ | - | ๓ | - | - | - | - | - | - | |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| รวม | ๑๙ | ๑๗ | ๑๔ | ๒ | ๑๔ | ๒ | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | |

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ในการดำเนินงานของโครงการสรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จะไม่สามารถดำเนินการสรรหาเองได้เนื่องจากติดปัญหาทำหนังสือรายงานตำแหน่งว่างให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (กสอ. ให้ดำเนินการสรรหาให้ตามหนังสือสั่งการ) จึงไม่สามารถสรรหามาตำรงตำแหน่งที่ว่างได้
๒. การพัฒนาบุคลากรในการเข้ารับบริการฝึกอบรม พนักงานส่วนตำบลบางตำแหน่งติดภารกิจด้านครอบครัว ไม่สะดวกในการเดินทางไปราชการต่างจังหวัดหรือไม่สามารถค้างแรมได้
๓. การพัฒนาบุคลากรในการเข้ารับบริการฝึกอบรมหลักสูตรประจำสายงาน มีค่าใช้จ่ายใช้สูง จึงมีอุปสรรคในเรื่องของงบประมาณ

ข้อเสนอแนะ

๑. ในการดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ไม่ควรติดที่ส่วนกลางและควรเปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถสรรหาเองได้
๒. ประชาสัมพันธ์หลักสูตรฝึกอบรมที่สำคัญและจำเป็น ที่จัดฝึกอบรมในพื้นที่จังหวัดที่ตั้ง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลสามารถเดินทางไป - กลับได้
๓. หลักสูตรประจำสายงานเป็นหลักสูตรที่จำเป็น จึงควรสำรวจตำแหน่งที่จำเป็นต้องเข้ารับบริการฝึกอบรมและตั้งงบประมาณไว้ให้เพียงพอ

ลงชื่อ

ผู้รายงาน

(นายผดุง สุตหอม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

วันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖