



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฝางเทียม

ที่ นม ๘๐๗๐๑/

วันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางเทียม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลฝางเทียม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลฝางเทียม ได้เล็งเห็นความสำคัญ ในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มี ศักยภาพสูง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนา ศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลฝางเทียม บริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ แนวนโยบายภาครัฐ โปร่งใส เป็นธรรม รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ทั้งนี้ ได้กำหนดนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลฝางเทียม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลฝางเทียม ได้ดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เสร็จสิ้นแล้วจึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคคลประจำปี รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายวสันต์ ใจรักษา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ทราบ/.....

(ลงชื่อ)

(นางสาวพิณพิชญา บาทขุนทด)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ทราบ/.....

ทราบ/.....

(ลงชื่อ)

(นางจิตนภา เลาหะนาสีวงศ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฝางเทียม

(ลงชื่อ)

(นายกฤษดา ปิ่นทอง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ทราบ/.....

(ลงชื่อ)

(นายอิทธิศักดิ์ อินทร์จำนงค์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฝางเทียม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม
เรื่อง ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม ได้เล็งเห็นความสำคัญ ในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มี ศักยภาพสูง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนา ศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม บริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ แนวนโยบายภาครัฐ โปร่งใส เป็นธรรม รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ทั้งนี้ ได้กำหนดนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ไปแล้วนั้น บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม ได้ดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เสร็จสิ้นแล้ว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายอิทธิศักดิ์ อินทร์จำนงค์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม



เรื่อง ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม
อำเภอพระทองคำ จังหวัดนครราชสีมา

หัวข้อ นโยบาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
<p>๑. ด้านการสรรหา</p> <p>องค์การบริหารส่วนตำบลพึงเทียม ดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหากคนตามคุณลักษณะที่กำหนดและเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน แนวทางปฏิบัติ ดังนี้</p> <p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจการบริหารส่วนตำบลพึงเทียมที่เปลี่ยนแปลงไป</p> <p>๑.๒ ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในหัววงเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง</p> <p>๑.๓ การรับโอนพนักงานส่วนตำบลพนักงานครู อบต. และรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็น พนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์ อบต. และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นประกอบด้วย</p> <p>๑) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา</p> <p>๒) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดใกล้เคียง</p> <p>๓) เทศบาลในเขตจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดใกล้เคียง</p> <p>๔) หมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลพึงเทียม</p> <p>๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง มาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง หมวด ๔ ข้อ ๑๘, ๑๙ และข้อ ๒๐ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง มาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๗</p>	<p>- ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพึงเทียม โดยการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังเพื่อจัดทำการอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ</p> <p>- ได้ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลพึงเทียม และปรับแก้ภัยตำแหน่งงาน มอบหมายงานในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพึงเทียมและบริหารจัดการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>- การสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตำแหน่ง นิติกร ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล</p>	<p>- การมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง</p> <p>- มีการอบอัตรากำลังอย่างชัดเจน ตอบสนองต่อภารกิจงานในแต่ละส่วนงาน</p>

หัวข้อ นโยบาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
<p>๒. ด้านการพัฒนา</p> <p>องค์การบริหารส่วนตำบลพึงเทียบเคียงดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ อบต. พึงเทียบ พัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดย ใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>แนวทางปฏิบัติ ดังนี้</p> <p>๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒.๒ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยการจัดส่งข้าราชการเข้ารับการศึกษาอบรม ความรู้ตามสายงานแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒.๓ จัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารงานบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่น ๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลพึงเทียบเคียง ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง</p> <p>องค์การบริหารส่วนตำบลพึงเทียบเคียงได้ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า</p> <p>องค์การบริหารส่วนตำบลพึงเทียบเคียง ได้จัดทำองค์ความรู้ องค์กร (Knowledge Management : KM) ได้แก่ งบประมาณ การคลัง หรืออื่น ๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง</p>	<p>ผลการส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและจัดทำรายงานผลสรุปหลังจากเข้ารับการฝึกอบรมและมีการถ่ายทอดความรู้</p>

หัวข้อ นโยบาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
<p>๓. ด้านเก็บรักษาไว้</p> <p>องค์การบริหารส่วนตำบลพึงเตรียมต้องวางจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานปรับปรุงระบบ ฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และการประกอบอาชีพ การปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน แนวทางปฏิบัติ ดังนี้</p> <p>๓.๑ กำหนดให้จัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาบุคคลสัมพันธ์เป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพแข็งแรง</p> <p>๓.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการในหน่วยงานรับทราบ</p> <p>๓.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้ทันสมัยปัจจุบัน</p> <p>๓.๔ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลดีเด่น พนักงานครู อบต. ดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์การบริหารส่วนตำบลพึงเตรียม และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้นายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลพึงเตรียม รับทราบ เพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ</p> <p>๓.๕ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลพึงเตรียม กำหนด พร้อมทั้งเงินเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างเป็นเวลาช่วงเวลาที่กำหนด หากมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. หรือพนักงานจ้างร้องเรียน ร้องขอ ความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพึงเตรียมพิจารณาโดยด่วน</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>องค์การบริหารส่วนตำบลพึงเตรียม ได้จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและได้ดำเนินการปรับปรุงระบบ ฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">- จัดให้มีการแข่งขันกีฬา และและการออกกำลังกาย ภายในองค์กร เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีภายในองค์กร- จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อเป็นองค์ความรู้ในการเข้าสู่เส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่ง- ดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น ในระบบสารสนเทศ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ โดยจะทำการปรับปรุงให้แล้วเสร็จก่อนวันที่ ๕ ของทุกเดือน- มีการยกย่องข้าราชการ บุคลากรในสังกัด โดยการคัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพึงเตรียม- มีการประกาศผู้ที่มีคะแนนประเมินผลการทำงานที่อยู่ในระดับดีเด่น เป็นประจำทุกการประเมินผลการทำงาน- ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลพึงเตรียม กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด	<p>ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ</p> <p>- ควรมีการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง เพื่อรองรับ ความก้าวหน้าของพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</p>

๑. ข้อมูลและสถิติด้านการบริหารงานบุคคล ปี ๒๕๖๕

- ตรากำกับและแผนอัตรากำลัง

๑. นายกฤษดา ปิ่นทอง	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	ระดับกลาง
๒. นายจิตินภา เลอหะมาตีวงศ์	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	ระดับต้น
สำนักปลัด					
๓. นางสาวพินพิชญา บาทขุนทด	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น
๔. นายวสันต์ ใจรักษา	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	
๕. นายวัชรระ ตีรชาติ	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	
๖. นางสิริกร สุจริยา	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	
๗. นายผจญ คุงทำสวน	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	
๘. นางสุภาวดี สาระอินทร์	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	วิชาการ	
๙. นายอภิวัฒน์ ปัจจัยสังข์	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	
๑๐. น.ส.จิรนนท์ ไวยขุนทด	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	
๑๑. จ.อ.ประพจน์ แห่งกลาง	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	
๑๒. นางสาวปรัชญาพร รุจาคม	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	

พนักงานจ้าง

๑๓. นายวิชัย คำขอย	พนักงานชั่วคราว	ทักษะ
๑๔. นายสุเมธีร์ อินทร์จำนงค์	พนักงานชั่วคราว	ทักษะ
๑๕. นายเกียรติคุณ ใจเดื่อ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	คุณวุฒิ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓๑.	นางสาวพรกมล ทองขุนวงศ์	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ผู้อำนวยการ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น
๓๒.	-ว่าง-	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๘-๓๐๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	
๓๓.	นางนริศรา โกฎสันเทียะ	เลขที่ตำแหน่ง	๓๐-๒-๐๐๘๕	ครู		
๓๔.	-ว่าง-	เลขที่ตำแหน่ง	๓๐-๒-๐๓๖๐	ครู		
๓๕.	-ว่าง-	ครู ผดต.	กำหนดรองรับการจัดสรร			
๓๖.	-ว่าง-	ครู ผดต.	กำหนดรองรับการจัดสรร			
๓๗.	-ว่าง-	ครู ผดต.	กำหนดรองรับการจัดสรร			
๓๘.	-ว่าง-	ครู ผดต.	กำหนดรองรับการจัดสรร			

พนักงานจ้าง

๓๙.	นางสาวอรอนงค์ ผงขาว	ผู้ดูแลเด็ก	(พจ.ภารกิจการ)			
๔๐.	นางสมหมาย ยิ้มละมุล	ผู้ดูแลเด็ก	(พจ.ภารกิจการ)			
๔๑.	นายภิญโญ บำรุงกุล	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(พจ.ทั่วไป)			
๔๒.	นางสาวน้ำฝน ชำญณรงค์	ผู้ดูแลเด็ก	(พจ.ทั่วไป)			
๔๓.	น.ส.จิรพันธ์ งามสันเทียะ	ผู้ดูแลเด็ก	(พจ.ทั่วไป)			
๔๔.	นางสาวณิภาพร สุখনอก	ผู้ดูแลเด็ก	(พจ.ทั่วไป)			

หน่วยตรวจสอบภายใน

๔๕.	นางดุขุณี คงจิตร์คำ	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	
-----	---------------------	---------------	------------------	------------------------	---------	--

๒.สถิติการดำเนินงานโครงการในปี ๒๕๖๕

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อบรม/หลักสูตร	หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม	ระยะเวลา
๑	นายภุชชดา ปิ่นทอง	ปลัด อบต.	- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานให้ผู้บริหารปลัด อบต. ผอ.กองคลัง อบต. และผอ.กองช่าง อบต. ในเขตจังหวัด นครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	โรงแรมขวัญเมืองปาร์คนครราชสีมา สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัด นครราชสีมา	๒๓ มี.ย. ๖๕
๒	นางจิตตนา เลาทะนาคิงค์	รองปลัด อบต.	- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานให้ผู้บริหารปลัด อบต. ผอ.กองคลัง อบต. และผอ.กองช่าง อบต. ในเขตจังหวัด นครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	โรงแรมขวัญเมืองปาร์คนครราชสีมา สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัด นครราชสีมา	๒๓ มี.ย. ๖๕
๓	นางพิชญพิชญา บาทขุนทด	หัวหน้าสำนักปลัด	- โครงการสัมมนาการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น รุ่นที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - โครงการอบรมเพื่อยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ (ITA) ภายใต้แนวคิด “ยิ่งเปิดเผย ยิ่งโปร่งใส” (More Open, More Transparent)	โรงแรมรอยาแกรนด์ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โรงแรมขวัญเรือน ปาร์คนครราชสีมา ท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา	๒๘-๓๐ มี.ค. ๖๕ ๑๕ มี.ค. ๖๕

แบบสรุปการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลประจำปี ๒๕๖๕

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	อบรม/หลักสูตร	หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม	ระยะเวลา
๔	นายสยาม บัวหอม	ผ.อ.กองช่าง	<p>อบรมโครงการ หลักสูตร แนวทางการปฏิบัติตามกฎหมายควบคุมอาคารและกฎหมายกระทรวงควบคุมอาคารที่ประกาศใหม่ เกี่ยวกับการขออนุญาต การอนุญาต ฯลฯ</p> <p>- โครงการอบรมหลักสูตร “การประยุกต์ใช้ Excel ในการคำนวณค่าวัสดุรวมต่อหน่วยของงานก่อสร้างอาคาร การคำนวณค่างานต้นทุนต่อหน่วย (Unit Cost) ของงานทางสะพาน และท่อเหลี่ยม และงานชลประทาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างของทางราชการ”</p>	<p>โรงแรมเดอะกรีนเนอรัรีเซียใหญ่ ท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา</p> <p>โรงแรมเดอะโบนินซ่า รีสอร์ทเขาใหญ่ ท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา</p>	๒๘-๓๐ ม.ค. ๖๕
๕	นางเด่นเดือน งามงำ	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	<p>- โครงการสัมมนาการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น รุ่นที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>โรงแรมรอยาแกรนด์ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>	๒๘-๓๐ ม.ค. ๖๕
๖	นางชูลี สวัสดิ์พุทรา	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ชำนาญการ	<p>- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง โดยโปรแกรม Tax๓๐๐๐v๔.๐ และการจัดทำแผนที่จากข้อมูลที่ดินเพื่อเชื่อมต่อแหล่งแปลงที่ดินใน Ltax ๓๐๐๐ และปรับปรุงแผนที่ให้เป็นปัจจุบันตามมาตรา ๑๐”</p> <p>- โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้” รุ่นที่ ๕๔</p>	<p>โรงแรมเฮอรัมีเทจ ท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา</p> <p>โรงเรียนข้าราชการท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>	๑๑-๑๓ ก.พ. ๖๕

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อบรม/หลักสูตร	หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม	ระยะเวลา
๗	นายยุทธนา เชิดพุฒธา	นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการ	- โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เทคนิคการบริหารความเสี่ยง การแก้ไขข้อบกพร่องในการระบวงการจัดซื้อจัดจ้างการ บริหารสัญญา การบริหารพัสดุภาครัฐและการจัดหาพัสดุ ตาม ว ๗๘” - โครงการอบรมหลักสูตร “การประยุกต์ใช้ Excel ในการ คำนวณค่าวัสดุรวมต่อหน่วยของงานก่อสร้างอาคาร การคำนวณต้นทุนต่อหน่วย (Unit Cost) ของงาน ทาง สะพาน และท่อเหลี่ยม และงานชลประทาน ตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างของ ทางราชการ”	โรงแรมดิอิมพีเรียล โฮเทลแอนด์ คอนเวนชั่นเซ็นเตอร์ ท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา โรงแรมเดอะโบนันซ่า รีสอร์ททเขา ใหญ่ ท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา	๑๗ - ๑๙ ก.พ. ๖๕ ๒๕ - ๒๗ ก.พ. ๖๕
๘	นางสาวกมลลา เพ็ญศรี	นายช่างโยธา	- อบรมหลักสูตร “การพัฒนาระบบประกันคุณภาพในศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาเด็กปฐมวัย พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๗๐”	โรงแรมสกายโฮเทล ท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา	๒๘ พ.ค. ๖๕
๑๐	นางสุภาวดี สารอินทร์	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผนฯ	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การจัดทำงบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ภายใต้แนวทางค่าใช้จ่ายเงิน เพื่อ รองรับการบริหารงานงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ รุ่นที่ ๖	โรงแรมโกลเด้น โกลด์ เขาใหญ่ รีสอร์ท ท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา	๑๐-๑๒ มี.ย. ๖๕
๑๑	นางสาวปรัชญาพร รุจาคม	นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ	โครงการอบรมสัมมนาการพัฒนาศักยภาพองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการและพิทักษ์สิ่งแวดล้อม จังหวัดนครราชสีมา รุ่นที่ ๓	ห้องประชุมโรงแรมรอยาแกรนด์ ท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา	๑๑ - ๑๒ ก.ค. ๖๕

ปัญหา/อุปสรรค

๑. ด้านการสรรหา ขาดบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงาน บางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทำให้ภาระงานเพิ่มขึ้น
๒. ด้านการพัฒนา หลังจากที่เข้ารับการฝึกอบรมแล้วยังไม่มีการรายงานหรือสรุปผลการฝึกอบรมที่ได้รับความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ
๓. ด้านการเก็บรักษาไว้ แผนอัตรากำลังยังรองรับความเจริญก้าวหน้าตามสายงานอย่างมีข้อจำกัด
๔. ด้านการใช้ประโยชน์ การใช้ดุลยพินิจการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. ด้านการสรรหา ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง มีกรอบอัตรากำลังอย่างชัดเจนตอบสนองต่อภารกิจในแต่ละส่วนงาน และดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงาน
๒. ด้านการพัฒนา ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและจัดทำรายงานผลสรุปหลังจากเข้ารับการฝึกอบรมและมีการถ่ายทอดความรู้
๓. ด้านการเก็บรักษาไว้ ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับความต้องการของพนักงานส่วนต้นตอและพนักงานจ้าง
๔. ด้านการใช้ประโยชน์ การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชา
