



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง โทร. ๐๓๖-๗๐๖๖๑๑

ที่ ลบ ๘๐๕๐๑/๕๙

วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน หัวหน้าสำนักปลัด/ปลัด อบต.ทุ่งท่าช้าง/นายก อบต.ทุ่งท่าช้าง

ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากร และเพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป นั้น

บัดนี้ การดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้เสร็จสิ้นแล้ว ดังนั้น งานการบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง จึงขอรายงานฯ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้างทราบ รายละเอียดตามเอกสารแนบมาพร้อมบันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ

ผู้เสนอรายงาน

(นางสาวกิ่งแก้ว โสภาคกุล)

นักทรัพยากรบุคคล

(นางสาววิไลลักษณ์ เกษยา)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

เรียน ปลัด อบต.ทุ่งท่าช้าง เพื่อโปรดทราบ

.....

(นางสาวสุธิมนต์ คนมัน)

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง

เรียน นายก อบต.ทุ่งท่าช้าง เพื่อโปรดทราบ

.....

(นายวินัย แป้นชื่อ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง อำเภอสระโบสถ์ จังหวัดลพบุรี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	สรุป/วิเคราะห์
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	- ดำเนินการตามแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๘)	ยังมีตำแหน่งที่ว่างจากการสรรหาแยกเป็นประเภท ดังนี้ ๑. อำนวยการ ๑ ตำแหน่ง ๒. วิชาการ ๑ ตำแหน่ง ๓.ทั่วไป ๓ ตำแหน่ง เนื่องจากบางตำแหน่งต้องรอการบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และอบต.มีการสรรหาเองโดยการรับโอน(ย้าย)
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	- ดำเนินการขอให้ กสท.ดำเนินการสอบแทนในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	- ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในสำนักปลัด จำนวน ๒ อัตรา - ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อปฏิบัติหน้าที่ใน กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา	
	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างตามภารกิจ ของ อบต.ทุ่งท่าช้าง	
	๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	- ไม่มีการดำเนินการ	
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๘ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	ในรอบปีที่ผ่านมามีการพัฒนาบุคลากรโดย ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	สรุป/วิเคราะห์
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ	ได้ไม่ครอบคลุมตามแผนพัฒนาบุคลากร
	๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	- ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	เนื่องจากยังมีตำแหน่งอัตราว่างตามแผนอัตรากำลัง
	๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงาน มีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบพร้อมทั้ง ติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา และจัดให้มีขึ้นพื้นฐานของพนักงาน	
๓. ด้านการอ้าง รักษาไว้ และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางการความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	- หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางการความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความรู้ความเข้าใจ ในการดำรงตำแหน่งและ ความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	สรุป/วิเคราะห์
	<p>๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- หน่วยงาน มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>- มีการดำเนินการเลื่อนขั้นตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้</p> <p>- พนักงานมีขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจ ในการปฏิบัติราชการจากการได้รับรางวัลการยกย่องชมเชยบุคลากรดีเด่น</p> <p>- พนักงานมีบรรยากาศในการทำงานดีขึ้น จากการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน</p>
	<p>๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว</p>	
	<p>๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน</p>	<p>- ปีละ ๒ ครั้ง</p>	
	<p>๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน</p> <p>- จัดให้มียาและเวชภัณฑ์สำหรับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น</p> <p>- จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ</p>	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	สรุป/วิเคราะห์
<p>๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ</p>	<p>๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีคุณธรรม จริยธรรม และรู้ระเบียบวินัยข้าราชการมากขึ้น</p>
	<p>๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยจัดทำเป็นคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง ทุกส่วนราชการ</p>	<p>จากการจัดโครงการ คุณธรรม จริยธรรม และจากประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่า</p>
	<p>๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๙</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ กำชับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรในสังกัดกระทรวงมหาดไทย</p> <p>- มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการแผนการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต คอรัรัปชั่น</p>	<p>ช้าง ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>

สรุปข้อมูลสถิติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

๑. ด้านการสรรหา

๑.๑ ด้านอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบอัตรากำลัง

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๑๖ อัตรา	มีนครอง ๙ อัตรา	ตำแหน่งว่าง ๗ อัตรา
ลูกจ้างประจำ	จำนวน - อัตรา		
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๗ อัตรา	มีนครอง ๖ อัตรา	ตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา	มีนครอง ๒ อัตรา	ตำแหน่งว่าง - อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง

พนักงานครู	จำนวน ๒ อัตรา	มีนครอง ๒ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒ อัตรา	มีนครอง ๒ อัตรา

๑.๒ จัดทำบัญชีร้องขอให้ กรมส่งเสริมฯ เป็นผู้สอบแข่งขันข้าราชการสายวิชาการ/ทั่วไป มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง

๑.๓ ดำเนินการประกาศประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) ข้าราชการสายวิชาการ/ทั่วไป มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง งานการ

- เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง ได้จัดทำประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งว่าง

๑.๔ การเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบล

- ไม่มีพนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติสำหรับการเลื่อนระดับ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ลำดับ	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง	หลักสูตร	ชื่อหลักสูตร/วิชา	หน่วยงานที่จัด	วันที่สำเร็จหลักสูตร
๑	นางสาวสุธิมนต์ คนมัน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	หลักสูตร การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	๗ พฤษภาคม ๒๕๖๖
๒	นางธัญญรัตน์ ทับทิมโต ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ	โครงการฝึกอบรมด้านพัสดุในระบบการ จัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ระยะ ๕ เพิ่มเติม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๕ สิงหาคม ๒๕๖๖
๓	นายวัลลภ พุกชาติ ผู้อำนวยการกองช่าง	การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ	โครงการสัมมนาทางวิชาการเพิ่มเติมให้ ความรู้แก่บุคลากรท้องถิ่นในหัวข้อ การ ใช้งานโปรแกรมคำนวณประเมินผลการ ดำเนินการตามแผนการทำงานประกอบ หนังสือ ๖๑๒๔ จากภาคทฤษฎีสู่การ ปฏิบัติพร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้อง	สมาคมองค์การบริหารส่วนตำบล แห่งประเทศไทย	๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖
๔	นายวินัย แป้นชื่อ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งท่าช้าง	การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ	โครงการศึกษาอบรมหลักสูตรวุฒิบัตร การพัฒนาความสามารถผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ๒๕๖๖	สถาบันพระปกเกล้า วิทยาลัย พัฒนาการปกครองท้องถิ่น	๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖
๕	นางสาววิไลลักษณ์ เกษยา นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	โครงการอบรมหลักสูตรเชิงวิชาการ การ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี ๒๕๖๖- ๒๕๖๙	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖

ลำดับ	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง	หลักสูตร	ชื่อหลักสูตร/วิชา	หน่วยงานที่จัด	วันที่สำเร็จหลักสูตร
๖	นางสาวจิราภรณ์ ทองดี	การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๖
๗	นางสาวสุธิมนต์ คนมัน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ	โครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ด้านกลยุทธ์การพัฒนาบุคคล	มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๖
๘	นายวินัย แป้นชื่อ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งท่าช้าง	หลักสูตรผู้อำนวยการท้องถิ่น	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามแผนฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ หลักสูตรผู้อำนวยการท้องถิ่น	สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖
๙	นางสาวนฤมล สีภูมิ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ตามรูปแบบจำแนกงบประมาณฉบับใหม่	มหาวิทยาลัยบูรพา	๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖
๑๐	นายโอภาส ผ่อนปรน พนักงานขับรถยนต์	พนักงานดับเพลิง	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร พนักงานดับเพลิง	สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖
๑๑	นางวิไลพร ลำสัน ผู้ดูแลเด็ก	หลักสูตรบัญชีหน่วยงานราชการ สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรบัญชีหน่วยงานราชการสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กิจการประปา สถานธนาอนุบาล และโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพ โดยใช้ไฟล์ EXCEL แบบอัตโนมัติ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	๒๙ มกราคม ๒๕๖๖

ลำดับ	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง	หลักสูตร	ชื่อหลักสูตร/วิชา	หน่วยงานที่จัด	วันที่สำเร็จหลักสูตร
๑๒	นางสาวนฤมล สีภูมิ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบ	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเสนอและการ พิจารณาการใช้จ่ายเงินสะสม เงินทุนสำรอง เงินสะสม	มหาลัยบุรพา	๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖
๑๓	นางสาวกิ่งแก้ว โสภากุล นักทรัพยากรบุคคล		โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการหลัก ปฏิบัติการเกี่ยวกับความผิดทางละเมิดของ เจ้าหน้าที่การดำเนินการทางวินัยและการ โต้แย้งคำสั่งสำหรับผู้บริหารท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกรณี ปกติและกรณีหน่วยตรวจสอบข้อมูลความผิด ๒๕๖๖	สถาบันบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อีสาน	๙ เมษายน ๒๕๖๖

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน
๒. การสรรหา องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งท่าช้าง ขาดบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงาน บางตำแหน่งไม่มี
๓. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากในการอบรมอาจจะมีกิจกรรมอื่นๆเข้ามาแทรกแซง
๔. การปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ
๖. ประชาชนไม่เข้าใจบทบาท อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๗. ประชาชนไม่เข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องการให้ทำงานที่กฎหมายไม่กำหนดเป็นหน้าที่
๘. การเลือกปฏิบัติในการให้บริการประชาชน

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ครอบคลุมกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น
๒. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อลดภารกิจของงานให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
๔. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ และจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี
๕. ส่งบุคลากรแต่ละกองเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำมาถ่ายทอดความรู้การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมินป้องกันความผิดพลาดในการจัดทำแบบประเมินก่อนประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละรอบการประเมินควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของกลุ่มองค์กรต่างๆ
๗. มีการชี้แจงกระบวนการทำงาน บทบาท ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถกระทำได้ ภายใต้กฎหมาย เพื่อบริการประชาชน
๘. ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านทุจริตคอร์ปชั่น ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ