

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการดำเนินการ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ และใช้สำหรับการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนา
ทรัพยากรบุคคลในสังกัดในอนาคต

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน

ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓ มกราคม ๒๕๖๗

๑. ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ การดำเนินการมีดังนี้

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อน
ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์
SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยทำให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมา
ถูกทิศและไม่ว่า นอกจากนี้นักยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้อง
ปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑. S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุด
แข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๒. W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร
ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

/ปัจจัยภายนอก...

ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๑. O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒. T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT)

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)
๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)
๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)
๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)
๕. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม (Behavior)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	ข้อจำกัด T
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)			
- มีระเบียบกฎหมายเฉพาะในการทำงานท้องถิ่น	- มีระบบอุปถัมภ์ในองค์กรยากต่อการบริหารจัดการ	- มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม	- ระเบียบกฎหมายเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งเกิดปัญหาในการบริหารจัดการที่ต่อเนื่อง - ระเบียบกระทรวงมหาดไทยหนังสือชักข้อห้ามไม่มีความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)			
- สามารถเปิดกรอบอัตราค่าจ้างตามภาระงานที่เกิดขึ้นได้ - มีบุคลากรทางสาธารณสุขในสังกัดสะดวกต่อการรับบริการสาธารณสุข - ขอบเขตการทำงานมีความชัดเจนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ทำงานแทนกันไม่ได้ - ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	- ให้บริการสาธารณสุขรวดเร็วทั่วถึง	- บุคลากรบางส่วนได้รับการบรรจุแล้วถึงเวลาโอนกลับภูมิลำเนา
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)			
- งบประมาณรายจ่ายประจำปีมีเพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากร	- งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนารายบุคคลได้รับการจัดสรรน้อย	- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอนสามารถให้งบประมาณในการเข้ารับการพัฒนาทันต่อเวลา	

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)			
มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่อง อำนวยความสะดวกทั่วถึง	บุคลากรยังขาดทักษะใน การใช้เครื่องมือ เทคโนโลยีที่มีในการ ทำงาน	เทคโนโลยีที่สามารถทำงานได้รวดเร็วและ ทันเวลาและเหตุการณ์	เทคโนโลยีมีปัญหาตามสภาพอากาศและที่ตั้งทำให้ ไม่สามารถทำงานได้ในเวลาเร่งด่วน
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม			
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ตั้งงบประมาณสำหรับส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมทุกปี	บุคลากรหลากหลาย ประเภทตำแหน่ง หลากหลายคุณวุฒิ และ ประสบการณ์ทำให้ไม่ เข้าใจในระบบคุณธรรม จริยธรรมเท่าที่ควร	- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสามัคคีกัน - รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีจิตสาธารณะ - บุคลากรนับถือศาสนาเดียวกัน สะดวกต่อการดำเนินกิจกรรมส่วนรวม	

การฝึกอบรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอนตั้งงบประมาณในการพัฒนาในภาพรวมแต่ละงาน แต่ละส่วนราชการ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลรายตำแหน่ง ไปพัฒนาในสายอาชีพ ทั้งในสายงานและการทำงานร่วมกัน หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	ผลการดำเนินการของ โครงการหรือกิจกรรม (๒)	งบประมาณ (๓)		ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการหรือกิจกรรม (๔)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม (๖)
			งบประมาณ ที่มีสำหรับ จัดสรร หลักสูตรนี้	งบประมาณ ที่ใช้ ในหลักสูตรนี้		
๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “หัวใจการบริหารงานบุคคล เทคนิค กระบวนการ ลำดับขั้นตอน การสร้างผู้ปฏิบัติงานบุคคลมืออาชีพ”	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๑ - ๓ ธันวาคม ๒๕๖๖	๑. นายกฤตธี เชาวรัตน์ นักทรัพยากรบุคคล ๒. นายพยุงค์ศักดิ์ หีบแก้ว ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล
๒	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “เทคนิคการจัดทำข้อเสนอปรับปรุงตำแหน่ง การเขียนวิสัยทัศน์ และผลงานประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อเลื่อนระดับชำนาญงาน,ชำนาญการ,ชำนาญการพิเศษ,เชี่ยวชาญ,ระดับอาวุโส อย่างมีคุณภาพ ข้อกำหนดจริยธรรม กระบวนการ การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ใหม่)”	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๓,๙๐๐	๓,๙๐๐	๑๖ - ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	๑. นายกฤตธี เชาวรัตน์ นักทรัพยากรบุคคล ๒. นายพยุงค์ศักดิ์ หีบแก้ว ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล
๓	การใช้งานระบบบูรณาการทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX ONLINE)	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	๓ - ๖ มีนาคม ๒๕๖๗	๑. นางปิยลักษณ์ ธนาเดชาวัฒนกุล ผู้อำนวยการกองคลัง ๒. นางอำพร สิริ้อยคำ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	ผลการดำเนินการของ โครงการหรือกิจกรรม (๒)	งบประมาณ (๓)		ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ หรือกิจกรรม (๔)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม (๖)
			งบประมาณ ที่มีสำหรับ จัดสรร หลักสูตรนี้	งบประมาณ ที่ใช้ ในหลักสูตรนี้		
๔	หลักสูตร “นักทรัพยากรบุคคล รุ่นที่ ๓๙”	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถ นำความรู้จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๑๖ มีนาคม – ๕ เมษายน ๒๕๖๗	นายภฤตธี เชาวรัตน์ นักทรัพยากรบุคคล
๕	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการงานด้านบำเหน็จ บำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถ นำความรู้จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	-	-	๙ - ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗	นายภฤตธี เชาวรัตน์ นักทรัพยากรบุคคล
๖	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “สวัสดิการบำเหน็จ บำนาญข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น”	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถ นำความรู้จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	๑๓ - ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๗	นายภฤตธี เชาวรัตน์ นักทรัพยากรบุคคล
๗	“เทคนิคการประชุมสภาท้องถิ่นและการบริหารกิจการ สภาท้องถิ่นอย่างมืออาชีพภายใต้ข้อบังคับการประชุมสภา ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๗ และฉบับแก้ไขใหม่(ฉบับที่๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ และหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการ จัดตั้ง เปลี่ยนแปลงฐานะ และเขตองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น การจัดทำแผนที่และคำบรรยายแนวเขต ขั้นตอน การเสนอร่างประกาศกระทรวงมหาดไทย และกรณีศึกษา สำหรับประธานสภา ฝ่ายบริหาร สมาชิกสภาและบุคลากร ท้องถิ่น”	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถ นำความรู้จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	๑๙ - ๒๑ มกราคม ๒๕๖๗	๑. สิบตำรวจโทชูชาติ งามพรม ปลัด อบต. ๒. นายพิศิษฐ์ หล่มศรี เจ้าพนักงานธุรการ

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	ผลการดำเนินการของ โครงการหรือกิจกรรม (๒)	งบประมาณ (๓)		ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการหรือกิจกรรม (๔)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม (๕)
			งบประมาณ ที่มีสำหรับ จัดสรร หลักสูตรนี้	งบประมาณ ที่ใช้ ในหลักสูตรนี้		
๘	“ประเด็นปัญหาและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ใน การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง และการกำหนด ราคากลางกรณีศึกษาจากหนังสือเวียน ตอบข้อ หารือแนวทางวินิจฉัยตลอดแนวทางปฏิบัติเพื่อ ประสิทธิภาพและป้องกันความผิดพลาดจากการ ตรวจสอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง”	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถ นำความรู้จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	๒๕ - ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๗	๑. นายทรัพย์อนันต์ วรรณสาน ปลัด อบต. ๒. นางวราณี ดวงกลางกอ นักจัดการงานทั่วไป ๓. นางปิยลักษณ์ ธนาเดชาวัฒน์กุล ผู้อำนวยการกองคลัง ๔. จำเริญสิทธิ์พล พานเมือง นักป้องกันและบรรเทา ๕. นางสาววชมล ภูทองใส นักพัฒนาชุมชน
๙	“การเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อรองรับการปฏิบัติ ราชการของ อบท.”	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถ นำความรู้จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	๓๐ เม.ย. - ๓ พ.ค. ๒๕๖๗	๑. นายประสงค์ สุภาวัฒน์พันธ์ ผู้อำนวยการกองช่าง ๒. นางสาววิมลจิตร์ เสนาราช หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๓. นางวราณี ดวงกลางกอ นักจัดการงานทั่วไป

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	ผลการดำเนินการของ โครงการหรือกิจกรรม (๒)	งบประมาณ (๓)		ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการหรือกิจกรรม (๔)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม (๕)
			งบประมาณ ที่มีสำหรับ จัดสรร หลักสูตรนี้	งบประมาณ ที่ใช้ ในหลักสูตรนี้		
๑๐	แนวทางปฏิบัติการนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปจัดทำ งบประมาณรายจ่ายประจำปีและใช้จ่ายเงินสะสม และเสริมสร้างความรู้เชิงปฏิบัติการในการจัดทำ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถ นำความรู้จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	๗ - ๙ มิถุนายน ๒๕๖๗	๑. นายประสงค์ สุภาวัฒน์พันธ์ ผู้อำนวยการกองช่าง ๒. นางสาววิไลจิตร์ เสนาราช หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๓. นางวรานิ ดวงกลางกอ นักจัดการงานทั่วไป
๑๑	“วิธีปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่า ด้วย การรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ (ฉบับใหม่) ค่าใช้จ่ายในการจัดงาน การจัดกิจกรรมสาธารณ การส่งเสริมกีฬา และการแข่งขันกีฬาของ อปท. ค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน การฝึกอบรมการ เดินทางไปราชการ เพื่อเชื่อมโยงสู่การจัดหาพัสดุ ด้วย ๖๑๑๙ และยืมเงิน/ทดรองจ่ายเงินของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถ นำความรู้จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	๒๖ - ๒๘ มกราคม ๒๕๖๗ ๒ - ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	๑. นายสิริวิทย์ ชนะสิมมา หัวหน้าสำนักปลัด ๒. จำเอกสิทธิ์พล พานเมือง นักป้องกันและบรรเทาฯ ๓. นางสาววรารณ ภูมิภู นักวิชาการเกษตร ๔. นางสาวนงลักษณ์ ผิวผุย นักวิชาการสาธารณสุข ๕. นางวันลัดดา ชินกร เจ้าพนักงานธุรการ ๖. นางสาวภัทราวดี ชนบุญมา ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ๗. นายเศรษฐี แดนแก้วมูล ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	ผลการดำเนินการของ โครงการหรือกิจกรรม (๒)	งบประมาณ (๓)		ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการหรือกิจกรรม (๔)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม (๕)
			งบประมาณ ที่มีสำหรับ จัดสรร หลักสูตรนี้	งบประมาณ ที่ใช้ ในหลักสูตรนี้		
๑๒	การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามระเบียบการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝาก เงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฯ	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถ นำความรู้จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	๑๓ - ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗	๑. นายสิริวิทย์ ชนะสิมมา หัวหน้าสำนักปลัด ๒. นางปิยลักษณ์ ธนาเดชาวัฒนกุล ผู้อำนวยการกองคลัง ๓. นางสาวบุญยง วิเศษลา เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๔. น.ส.อรอุมา แดนกลางแก้ว ครู
๑๓	“ปฏิบัติการงานฐานทรัพยากรท้องถิ่น หลักสูตร ๖ งานฐานทรัพยากรท้องถิ่น”	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถ นำความรู้จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	๑๓ - ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	นางสาววรารณ ภูมิภู นักวิชาการเกษตร
๑๔	การบริหารพัสดุด้านทะเบียนสินทรัพย์ใน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ การเตรียมความพร้อม สำหรับถ่ายโอนข้อมูลงานทะเบียนสินทรัพย์ของ หน่วยงาน ฯ	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถ นำความรู้จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	๓ - ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗	นางปิยลักษณ์ ธนาเดชาวัฒนกุล ผู้อำนวยการกองคลัง

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	ผลการดำเนินการของ โครงการหรือกิจกรรม (๒)	งบประมาณ (๓)		ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการหรือกิจกรรม (๔)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม (๕)
			งบประมาณ ที่มีสำหรับ จัดสรร หลักสูตรนี้	งบประมาณ ที่ใช้ ในหลักสูตรนี้		
๑๖	การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน และการสวัสดิการสังคมขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถ นำความรู้จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	๗ - ๙ มิถุนายน ๒๕๖๗	๑. นางสาวชมล ภูทองใส นักพัฒนาชุมชน ๒. นางสาวภัทราวดี ชุนบุญมา ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
๑๗	ข้อสังเกตการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณการใช้เงินรายได้ เงินสะสม แนวทาง ปฏิบัติในการเบิกจ่ายเงิน ฯ	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถ นำความรู้จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	๑๐ - ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๗	๑. นางจันทร์ทิพย์ ศรีวงษ์หลง ครู ๒. นางสาวทรัพย์สิน ดาวาท ครู ๓. น.ส.อรอุมา แดนกลางแก้ว ครู
๑๘	“หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย รุ่นที่ ๒๗”	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถ นำความรู้จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	๕-๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗	สิบเอกพิพิธธร เพ็ญจันทร์ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ
๑๙	“เทคนิคในการบริหารงานพัสดุและแนวทาง ปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้าง การจัดทำ TOR การ บริหารสัญญา การพิจารณาต ลดค่าปรับ การ ขยายสัญญา การยกเลิกสัญญา และการ ดำเนินการตรวจรับพัสดุ”	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถ นำความรู้จากการฝึกอบรม มาปฏิบัติงานได้	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	๑๐ - ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๗	๑. นางสาวนงลักษณ์ ผิวฝุย นักวิชาการสาธารณสุข ๒. นางวันลัดดา ชินกร เจ้าพนักงานธุรการ ๓. นายเศรษฐี แดนแก้วมูล ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	ผลการดำเนินการของ โครงการหรือกิจกรรม (๒)	งบประมาณ (๓)		ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการหรือกิจกรรม (๔)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม (๖)
			งบประมาณ ที่มีสำหรับ จัดสรร หลักสูตรนี้	งบประมาณ ที่ใช้ ในหลักสูตรนี้		
๒๐	ขยายผลวิทยากรเพื่อทำหน้าที่ผู้ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ไทย ประจำท้องถิ่นระดับอำเภอ และระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ครู ข)	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	๒ - ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗	นายประยุทธิ์ ชินกร ครู
๒๑	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ผู้เข้ารับการอบรม มีความรักสามารถร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานและ สร้างเครือข่ายในการทำงานระหว่าง คนในองค์กร ผู้นำชุมชน และส่วนราชการภายนอก	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐		๑. ส.ต.ท.ชาติ งามพรม ปลัด อบต. หนองบอน ๒. นายประสงค์ สุภาวัฒน์พันธ์ ผู้อำนวยการกองช่าง ๓. นางปิยลักษณ์ ธนาเดชาวัฒนกุล ผู้อำนวยการคลัง ๔. นายสิริวิชญ์ ชนะสิมมา หัวหน้าสำนักปลัด ๕. นางสาววิไลยจิตร เสนาราช หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๖. นางสาววรารณ ภูมิภู นักวิชาการเกษตร ๗. นางวรรณิ ดวงกลางกอ นักจัดการงานทั่วไป ๘. นางกัญณพัตน์ ถาเอ็นยวน นักวิชาการตรวจสอบภายใน

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	ผลการดำเนินการของ โครงการหรือกิจกรรม (๒)	งบประมาณ (๓)		ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการหรือกิจกรรม (๔)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม (๖)
			งบประมาณ ที่มีสำหรับ จัดสรร หลักสูตรนี้	งบประมาณ ที่ใช้ ในหลักสูตรนี้		
						๙. นายทองสาร พานพันธ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑๐. นางสาวชนธิดา ดวงศีลธรรม นักวิชาการศึกษา ๑๑. จ.อ.สิทธิพล พานเมือง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑๒. นางสาวงลักษณ์ ผิวผุย นักวิชาการสาธารณสุข ๑๓. นางสาวชมล ภูห้องใส นักพัฒนาชุมชน ๑๔. นางวันลัดดา ชินกร เจ้าพนักงานธุรการ ๑๕. นางสาวบุญยูนุช วิเศษลา เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑๖. นายพิศิษฐ์ หล่มศรี เจ้าพนักงานธุรการ ๑๗. ส.อ.พิพิธธณ เพ็ญจันทร์ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ ๑๘. นางสาวภัทราวดี ชุนบุญมา ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	ผลการดำเนินการของ โครงการหรือกิจกรรม (๒)	งบประมาณ (๓)		ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการหรือกิจกรรม (๔)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม (๖)
			งบประมาณ ที่มีสำหรับ จัดสรร หลักสูตรนี้	งบประมาณ ที่ใช้ ในหลักสูตรนี้		
						๑๙. นายพยนต์ศักดิ์ หีบแก้ว ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ๒๐. นายเศรษฐี แดนมูลแก้ว ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ๒๑. นางอำพร สิริยาคำ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒๒. นายทวีวุฒิ สีดาวัตร ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ ๒๓. นางสาวปรัชญาพร สุภาวัฒนพันธ์ คนงาน ๒๔. นางพิสมัย ศิริขวา คนงาน ๒๕. นายประยุทธ์ ชินกร ครู
	จำนวนสถิติผู้เข้ารับการอบรม ๑ คนอย่างน้อย ๑ ครั้งหรือ ๑ หลักสูตร ๓๕ คน จากจำนวนกรอบอัตรากำลัง ๓๙ อัตรา					$35 \times 100 / 39 = 89.74$
	(๖) คิดเป็นร้อยละ					89.74

สรุปสถิติจำนวนผู้เข้ารับการอบรม ตามสายงาน

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ประเภทตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	๑	๕	๑๐	๔	๕	๑	๙	๓๕

(๕) ข้อมูลสถิติตาม กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามประเภทตำแหน่ง

จำแนกตามส่วนราชการ

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
อบต.หนองบอน	ปลัด อบต.	๑	-	-	-
สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	-	-	-
	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๑	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	๒	๑	-	๓
	งานนิติการ	๑	-	-	-
	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑	-	-	-
	งานสวัสดิการสังคม	๑	-	๑	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	-	๑	-

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พนักงาน
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	๑	-
	งานบริหารงานสาธารณสุข	๒	-	๑	๑
	งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๖	-	๒	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	๑	-	-	๒
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	-	-
	งานการเงินและบัญชี	๑	-	-	-
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	-	-	-	-
	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	-	-	๑	-
	งานระเบียบการคลัง	-	-	-	-
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	-	-
	งานแบบแผนและก่อสร้าง	-	-	๑	-
	งานสาธารณูปโภค	-	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	๑	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-
รวม		๒๕	๑	๘	๖

จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	๑	๔	๑๐	๕	๕	๑	๑๓	๓๙

(๗) ปัญหา/อุปสรรค

๑. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน เป็นสายงานด้านการช่าง ต้องใช้ผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการช่าง มาบรรจุแต่งตั้ง แต่ตำแหน่งที่ว่าง ไม่มีคนโอนมา ซึ่งสร้างปัญหาเกี่ยวกับปัญหางานช่างอยู่ไม่น้อย ประกอบกับที่แล้วมาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สอบแข่งขันในตำแหน่งที่ว่าง แต่ไม่มีผู้สอบผ่าน หรือมีแต่ไม่เพียงพอ สำหรับการร้องขอของท้องถิ่นทั่วประเทศ จึงทำให้ อบท. เกิดปัญหาในการต้องการคนในการ แต่งตั้งดังกล่าว

๒. พนักงานส่วนตำบลมีการโอนย้ายบ่อยครั้ง ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งสายบริหารและตำแหน่งผู้ปฏิบัติ ทำให้การดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง ปัญหาไม่มีผู้โอนมาดำรงตำแหน่งที่โอนไป ทำให้ผู้รับผิดชอบในงานนั้นๆ มีภาระงานที่มากขึ้น

(๘) ข้อเสนอแนะ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ประกาศรับโอน หรือย้าย ทั้งข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้มีคุณสมบัติ และในระหว่างการสรรหา แต่งตั้งให้คนที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อรักษาการในตำแหน่ง หรือ รักษาราชการแทน ไปพลางก่อน เพื่อแก้ไขปัญหาคนขาดแคลนในขณะนี้

๒. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ขาดแคลน โดยเร่งด่วน เพื่อให้ได้คนมาทำงานในตำแหน่งดังกล่าว

๓. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบคัดเลือกในตำแหน่ง ที่ขาดแคลนควรมีความยืดหยุ่น หรือ คัดเลือกกรณีพิเศษ เพื่อให้ได้คนมาทำงานดังกล่าว

๔. หลักเกณฑ์การโอน ควรกำหนดระยะเวลา ให้นานกว่า ๒ ปี เพื่อให้ อบท. มีคนปฏิบัติงาน

ผู้รายงาน

(นายกฤตธี เชาวรัตน์)

ตำแหน่ง

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ