

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานขอทุกหน่วยงานในองค์กร	อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดย การกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศ ก.อบต. และกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ทัวไป และพนักงานจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร - การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ -การรับโอนพนักงานส่วนตำบล มาดำรงตำแหน่งว่าง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข - การเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น สำหรับตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติการ เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับชำนาญการ	- เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน และเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน ภารกิจถ่ายโอนจาก ส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ - เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ/ใช้ระยะเวลาการรับโอนนาน ต้องพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง สำหรับข้าราชการทหารมาเป็นพนักงานส่วนตำบล

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			- ประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งว่าง	-ผู้บริหารมีนโยบายรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือข้าราชการประเภทอื่น แต่ไม่มีนโยบายขอใช้บัญชี หรือขอใช้ไปแล้ว แต่ผู้สอบผ่านขึ้นบัญชีในตำแหน่งที่ต้องการไม่เพียงพอ รวมถึงระยะเวลาการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งอาจต้องใช้เวลา เนื่องจากบุคคลที่จะโอน(ย้าย) มา มีเหตุผลความจำเป็นหลายประการที่ใช้ประกอบในการตัดสินใจ
๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่	- สถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด - ๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งงบประมาณที่ตั้งไว้ไม่เพียงพอในการส่งให้บุคลากรเข้าอบรมเพราะค่าใช้จ่าย
			- องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ดำเนินการพัฒนา ส่งเสริม การเพิ่มความรู้ ให้กับบุคลากรในสังกัดโดยจัดทำโครงการอบรมคุณธรรม - จริยธรรม ปลุกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕	- คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ และบุคลากรให้การร่วมมือเป็นอย่างดี วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญในการให้ความรู้

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - โครงการอบรมกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	
๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ			- องค์กรจัดให้มีเว็บไซต์ เฟสบุ๊ก และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับประชาสัมพันธ์ผลงาน การปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการหลักเกณฑ์ การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงาน เชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึง การร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ถามตอบปัญหา ข้อเสนอแนะจากประชาชนสนองนโยบายรัฐบาล ไทยแลนด์ ๔.๐	- เสนอแนะให้มีระบบสารสนเทศแบบ one stop service และระบบการใช้บริการผ่านเว็บไซต์ของ อบต. เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล พร้อมให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and transparency Assessment : ITA)
			- องค์กรมีไลน์กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับประชาสัมพันธ์ ข่าวสาร แจ้งเวียน ระเบียบ หนังสือสั่งการให้ทราบถือปฏิบัติรวมถึงการรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	- เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอน ประหยัด และเพิ่มความรวดเร็วยิ่งขึ้น แต่ยังมีบุคลากรในสังกัดส่วนน้อยที่ไม่ให้ความร่วมมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			- องค์กรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี ให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างประหยัด ในระบบ - เครือข่าย การแชร์เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร และสามารถส่งพิมพ์งานผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์	- ตามมาตรการประหยัดพลังงาน การใช้ทรัพยากรร่วมกัน
๔. นโยบายด้านสวัสดิการ มีมาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรักความทุ่มเทกำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน	ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยข้อร้องเรียนไม่มี การทำงานเป็นทีม	- จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูคนดี มีคุณธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิดให้กับคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคน - ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมิน - ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่เกิดการสูญเสียบุคคลในครอบครัว - จัดกิจกรรมปีกลิ่นนึ่งเตยทุกวันพุธ เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงานสะอาด	- เป็นโครงการที่ดี สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ที่ได้รับใบประกาศ และกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น - บุคลากรให้ความร่วมมือในกิจกรรมเป็นอย่างดี - ดำเนินการตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดสุพรรณบุรี - บุคลากรเกิดความรักใคร่ รักองค์กร ทุ่มเทกำลังใจ ทุ่มเทในการทำงาน และมีจิตอาสา

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านสวัสดิการ มี มาตรการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้กับพนักงานส่วน ตำบล พนักงานจ้าง (ต่อ)			- มีมาตรการป้องกันและการติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ คือ จัดเจลล้างมือ หน้ากากอนามัย สำหรับ พนักงาน และผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงปิดประกาศให้ ทุกคนใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลา พร้อมทั้งให้หมั่น ล้างมือบ่อยครั้ง	เป็นมาตรการที่ดี พนักงานมีความปลอดภัย มากขึ้น แต่ควรมีเครื่องวัดอุณหภูมิ ก่อนเข้า สำนักงาน
			- การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมิน การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ การเลื่อน เงินเดือนพนักงานครู ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และการเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจาก ผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการกลั่นกรอง เนื่องจากพิจารณาจากเอกสารผลงานการ ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริง และกลั่นกรองคะแนน ในรูปคณะกรรมการ รวมทั้งการพิจารณาเลื่อน ขั้นเงินเดือนก็อยู่ในรูปคณะกรรมการ และนำ ผลการปฏิบัติงาน การขาด ลา มาสาย และ ความประพฤติผิดวินัยมาพิจารณาร่วม
			- ส่งเสริมปัจจัยในห้องพักงานให้น่าอยู่ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ อีกทำงานเหมาะสม เทคโนโลยีในการทำงานทันสมัย ครบถ้วน แสงสว่างเพียงพอ จัดให้มีแม่บ้านทำความสะอาด สะอาดในสำนักงานให้สะอาดตลอดเวลา	ห้องพักงานยังคับแคบอยู่ ถ้าเทียบกับจำนวน บุคลากร และอุปกรณ์ในการใช้งาน จัดเก็บ เอกสาร

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕. นโยบายด้านการบริหาร	เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ การลดขั้นตอนในการทำงานประชาชนได้รับการบริการรวดเร็วยิ่งขึ้น ลดการสูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เกียจงาน เป็นไปตามขั้นตอนภายใต้การบังคับบัญชาหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการ	การปฏิบัติราชการเป็นไปตามคำสั่งมอบหมายงาน การรักษาราชการแทน และการปฏิบัติราชการแทน และการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ประชาชนได้รับการบริการอย่าง รวดเร็วและเกิดความประทับใจ ไม่เกิดข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงาน	- จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติราชการให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงาน และหน้าที่อื่นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ - จัดทำคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลรักษาราชการแทน ปลัด อบต. หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้อำนวยการ ในกรณี ตำแหน่งว่าง หรือมี แต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ - จัดทำคำสั่งให้รองปลัด อบต. ปฏิบัติราชการแทน ปลัด อบต. เป็นการมอบอำนาจรายกรณี คือ ๑ การอนุญาตใช้รถยนต์ส่วนกลาง ๒. การควบคุม ดูแลตัดต้นไม้ อนุมัติ การบริหารงานในกองช่างและกองการศึกษา ฯ และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - แจกเวียนคำสั่ง ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	พนักงานส่วนตำบลยังมีความเข้าใจผิด สับสน เกี่ยวกับเรื่อง รักษาการในตำแหน่ง ,รักษา ราชการแทน ,ปฏิบัติราชการแทน และรักษา ราชการแทน

- ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล
- สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ส่งคนฝึกอบรม.....จำนวน ๑๗ คน

➤ อัตรากำลังรับคนเข้า.....จำนวน ๕ คน

๑. ส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม จำนวน ๑๗ คน รายละเอียดดังนี้

รายการ	ว/ด/ป	เลขที่คำสั่ง	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เรื่องฝึกอบรม	รายละเอียด
๑. อัตราคน ฝึกอบรม พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๓ - ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔	๓๕๗/๒๕๖๕	น.ส. ศศิธร ปิ่นสุวรรณ	นักวิชาการพัสดุ	เชิงวิชาการ	- แนวทางปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดพัสดุและวิธีการ จัดซื้อจัดจ้างพัสดุที่รัฐต้องการส่งเสริมหรือสนับสนุน (ฉบับที่ ๒) - คุณสมบัติเฉพาะของพัสดुरูปแบบรายการงานก่อสร้าง การออกแบบงานก่อสร้าง การกำหนดราคากลาง การแก้ไข สัญญา การงดหรือลดค่าปรับ การขยายเวลาทำการตาม สัญญาหรือการบอกเลิกสัญญา
	๒๖ มกราคม ๒๕๖๕	๒๘/๒๕๖๕	นายคุณาพัฒน์ ชยวานิช	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	หลักเกณฑ์วิธีการยื่นบัญชี ทรัพย์สินและหนี้สิน	- ชี้แจงให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการยื่นบัญชีทรัพย์สิน และหนี้สิน
	๑๔-๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	๕๐/๒๕๖๕	นายสุขสันต์ พงศ์ศิลป์จิตร	นักวิชาการศึกษา	แผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เชิงวิชาการ	- ปฏิบัติการเพื่อประสานแผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
	๒๕-๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	๖๕/๒๕๖๕	นางวันเพ็ญ ระเวง	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	เชิงวิชาการ	- ขั้นตอนและแนวทางจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างและ ภาษีป้าย ๒๕๖๕ วิเคราะห์ปัญหาการจัดเก็บและแนว ทางแก้ไขภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างและภาษี
	๒๔ - ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	๖๐/๒๕๖๕	นาย อภิชาติ ทัพโพธิ์ และ น.ส.จันทิมา พิพัฒน์กุลชัย	นายช่างโยธา ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	เสริมสร้างความรู้ด้านการ เจาะและพัฒนาหน้าบาดาล	- เสริมสร้างความรู้ด้านการเจาะและพัฒนาหน้าบาดาลสำหรับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑๒
	๒-๔ กันยายน ๒๕๖๕	๑๘๘/๒๕๖๕	น.ส.สุภารัตน์ พุทธา	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ	ฝึกปฏิบัติการตรวจสอบ รุ่น ๑๑	- ฝึกปฏิบัติการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (อปท.)

รายการ	ว/ด/ป	เลขที่คำสั่ง	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เรื่องฝึกอบรม	รายละเอียด
๑. อัตราคน ฝึกอบรม พ.ศ. ๒๕๖๕ (ต่อ)	๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕	๗๙/๒๕๖๕	นายสุขสันต์ พงศ์ศิลป์จิตร	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพ เครือข่ายศูนย์ชุมชน เครือข่ายศูนย์ชุมชน	- ปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายศูนย์ชุมชนคุ้มครองเด็ก จังหวัด สุพรรณบุรี ภายใต้ โครงการพัฒนาระบบคุ้มครองเด็ก และเยาวชน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕
	๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕	๘๓/๒๕๖๕	น.ส.ธัญญารัตน์ เรือนกะศิลป์	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล	การประเมินประสิทธิภาพ ขององค์กรปกครองท้องถิ่น LPA	- การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองท้องถิ่น ด้านที่ ๔ ด้านธรรมาภิบาล
	๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕	๘๓/๒๕๖๕	น.ส.จรีรัตน์ กล่อมสมร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	การประเมินประสิทธิภาพ ขององค์กรปกครองท้องถิ่น LPA	- การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองท้องถิ่น ด้านที่ ๑ ด้านบริหารจัดการ
	๒๙ มีนาคม ๒๕๖๕	๘๓/๒๕๖๕	นายวีระชัย แซ่ม้อย	นักทรัพยากรบุคคล	การประเมินประสิทธิภาพ ขององค์กรปกครองท้องถิ่น LPA	- การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองท้องถิ่น ด้านที่ ๒ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา
	๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕	๘๓/๒๕๖๕	นายสุขสันต์ พงศ์ศิลป์จิตร	นักวิชาการศึกษา	การประเมินประสิทธิภาพ ขององค์กรปกครองท้องถิ่น LPA	- การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองท้องถิ่น ด้านที่ ๔ ด้านบริการสาธารณะ
	๑ เมษายน ๒๕๖๕	๘๓/๒๕๖๕	นางวันเพ็ญ ระวัง	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	การประเมินประสิทธิภาพ ขององค์กรปกครองท้องถิ่น LPA	- การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองท้องถิ่น ด้านที่ ๓ ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง
	๒๐ เมษายน ๒๕๖๕	๑๑๔/๒๕๖๕	น.ส.ธัญญารัตน์ เรือนกะศิลป์	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล	เชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนา และยกระดับคะแนนการ ประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ	เชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาและยกระดับคะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ
	๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๕	๑๔๙/๒๕๖๕	นายปิยะพงษ์ แยมวงษ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	การเพิ่มศักยภาพในการ ป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย	- การเพิ่มศักยภาพในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
	๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕	๑๕๐/๒๕๖๕	นายปิยะพงษ์ แยมวงษ์ นายบัณฑิต กาญจนบุรณ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด เบา	การพัฒนาศักยภาพ เจ้าหน้าที่ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	- โครงการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัยและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

รายการ	ว/ด/ป	เลขที่คำสั่ง	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	เรื่องฝึกอบรม	รายละเอียด
๑. อัตราคน ฝึกอบรม พ.ศ. ๒๕๖๕ (ต่อ)	๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕	๑๖๑/๒๕๖๕	น.ส.ธัญญรัตน์ เรียนกะศิลป์	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เพิ่มทักษะการพัฒนากสิกรรมสู่ระบบเศรษฐกิจพอเพียง	- เพิ่มทักษะการพัฒนากสิกรรมสู่ระบบเศรษฐกิจพอเพียงรูปแบบโคก หนอง นา ประจำปี ๒๕๖๕
	๖-๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕	๑๗๗/๒๕๖๕	นาย อภิชาติ ทัพโพธิ์	นายช่างโยธา	บุคลากรด้านช่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- บุคลากรด้านช่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ประจำปี ๒๕๖๕ ด้านการสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ประมาณราคางานทางและสะพาน รุ่นที่ ๘/๒๕๖๕ เรื่อง การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างของทางราชการด้วยอิเล็กทรอนิกส์
	๒๑-๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕	๑๘๔/๒๕๖๕	น.ส. ณัฐริมา ช้องบ้านไช้	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการป้องกัน ควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า
	๒๔-๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๕	๑๖๘/๒๕๖๕	นางลัดดาวัลย์ พรอำนวยลาภ นางชนิษฐา แก้วพิศดาน	ครู ครู	การพัฒนาสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้โดยการจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC	- การพัฒนาสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้โดยการจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC
	๑๕-๑๗ กันยายน ๒๕๖๕	๒๒๑/๒๕๖๕	นางลัดดาวัลย์ พรอำนวยลาภ นางชนิษฐา แก้วพิศดาน	ครู ครู	การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รุ่นที่๔	- การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รุ่นที่๔
	๗ กันยายน ๒๕๖๕ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๕	๒๒๒/๒๕๖๕	น.ส.ศศิธร ปิ่นสุวรรณ น.ส. รติ เศรษฐวิทยา	นักวิชาการพัสดุ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	การเสริมสร้างศักยภาพด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ	- การเสริมสร้างศักยภาพด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ เพื่อเตรียมความพร้อมในการการจัดหาพัสดุ สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๒
	๒๑ กันยายน ๒๕๖๕	๒๓๒/๒๕๖๕	น.ส.ธัญญรัตน์ เรียนกะศิลป์	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	การใช้งานโปรแกรมกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ (โปรแกรมใหม่)	- การใช้งานโปรแกรมกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ (โปรแกรมใหม่) ดำเนินงานตามจุดเน้นของปีงบประมาณ ๒๕๖๖
	๑๒-๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	๒๔๓/๒๕๖๕	น.ส.เบญจวรรณ มามีสุข	ครู	ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นบรรจุใหม่	- ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นบรรจุใหม่ รุ่นที่ ๑๐๕

รายการ	ว/ด/ป	เลขที่คำสั่ง	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	เรื่องฝึกอบรม	รายละเอียด
๑. อัตราคน ฝึกอบรม พ.ศ. ๒๕๖๕ (ต่อ)	๑๑-๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	๒๙๒/๒๕๖๕	น.ส.สุดารัตน์ พุทธา	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ	การวิเคราะห์ความเสี่ยง การ ควบคุมภายใน	การวิเคราะห์ความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการจัดทำ แผนการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้พ้นความผิดจาก พรบ. วินัยฯ ในรุ่นที่ ๒
	๖-๙ ธันวาคม ๒๕๖๕	๓๐๖/๒๕๖๕	น.ส.ธนาลักษณ์ กลสิกิจพาณิชย์	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	การใช้งานระบบแผนที่ภาษี	การใช้งานระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน รุ่นที่ ๑๖
	๒๒-๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	๓๐๕/๒๕๖๕	น.ส.สมฤดี เพ็ชรดี	ครู	ปฐมนิเทศข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุ ใหม่	ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ รุ่นที่ ๑๐๙
	๙-๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๕	๓๓๙/๒๕๖๕	นางนุชดา โกลากุล	รองนายกองค์การบริหารส่วน ตำบลสระกระโจม	การปฏิบัติราชการของ ผู้บริหารท้องถิ่น	การปฏิบัติราชการของผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภา ท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
	๙-๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๕	๓๔๓/๒๕๖๕	น.ส.ธัญญารัตน์ เรียนกะศิลป์	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล	การปฏิบัติราชการของ ผู้บริหารท้องถิ่น	การปฏิบัติราชการของผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภา ท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
	๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕	๓๕๗/๒๕๖๕	นายสุขสันต์ พงศ์ศิลป์จิตร นางลัดดาวัลย์ พรอำนวยลาภ น.ส.เบญจวรรณ มามีสุข	นักวิชาการศึกษา ครู ครู	ส่งเสริมการเจริญเติบโตเด็ก ปฐมวัย	การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการเจริญเติบโตเด็กปฐมวัยใน สถานพัฒนาเด็กเล็กปฐมวัย๐

➤ สถิติด้านทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

๒. อัตรากำลังรับคนเข้า จำนวน ๕ คน รายละเอียดดังนี้

สถิติด้านทรัพยากรบุคคล			
ลำดับ	วันเริ่มงาน	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง
๑	๔ สิงหาคม ๒๕๖๕	นาย ธาดา หนูทอง	ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๒	๓ ตุลาคม ๒๕๖๕	นางสุภัค กิมไช่ยัง	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)
๓	๙ สิงหาคม ๒๕๖๕	นางสาวภรณ์ชนก ผลวงศ์	คนงาน
๔	๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๕	นายพรหมพิริยะ แยมวงษ์	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)
๕	๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕	นายวัชรระ ศรีบุญธรรม	คนงาน

➤ ปัญหาและอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. การจัดทำแผนอัตราไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน	- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ครอบคลุมภาระงาน ที่เพิ่มขึ้น
๒. การสรรหา ภารกิจการงานบางงานขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน	- เน้นการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในภารกิจการงานที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง
๓. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรบางตำแหน่งไม่สะดวกเข้าการอบรมหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งงาน	- การพัฒนาบุคลากร จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง