



สำนักงานปลัด



ชุด 014

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

ที่ ลป ๗๓๓๐๑/

วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ไปแล้ว โดยมีช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานตามแผนงานระหว่าง วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ ดังนั้น งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด จึงขอรายงานการ ข้อ ๐๑๔ รายงานผลการปฏิบัติและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

ปัญหาและอุปสรรค

๑. เนื่องจากงบประมาณที่มีจำกัด และต้องใช้ในการบริหารงานที่เร่งด่วนกว่า ทำให้การส่งพนักงานเข้ารับการอบรมตามโครงการต่างๆทั้งภายในจังหวัดและภายนอกจังหวัด ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการจัดอบรมพนักงานเป็นการภายในให้บ่อยครั้งขึ้น เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติราชการด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป


(นางสาวธนิตาภรณ์ สิทธีทรัพย์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ


(นางบงกช ยงค์พลจุลศร)

หัวหน้าสำนักปลัด

ว่าที่พันตรี 
(ยุทธนา อารีเอื้อ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด


(นายสรรพพัฒน์ เกิดชนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด
อำเภอเมืองสพนบุรี จังหวัดสพนบุรี

สรุปข้อมูลสถิติประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

๑. ด้านการสรรหา

๑.๑ ด้านอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบอัตรากำลัง

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๑๗	อัตรากำลัง	มีนครอง ๑๐	อัตรากำลัง	ตำแหน่งว่าง ๗	อัตรากำลัง
ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑	อัตรากำลัง	มีนครอง ๑	อัตรากำลัง		
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๕	อัตรากำลัง	มีนครอง ๕	อัตรากำลัง		
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑๐	อัตรากำลัง	มีนครอง ๙	อัตรากำลัง	ตำแหน่งว่าง ๑	อัตรากำลัง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๑	อัตรากำลัง	ตำแหน่งว่าง ๑	อัตรากำลัง
พนักงานครู	จำนวน ๑	อัตรากำลัง	มีนครอง ๑	อัตรากำลัง
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑	อัตรากำลัง	มีนครอง ๑	อัตรากำลัง

๑.๒ จัดทำบัญชีร้องขอให้กรมส่งเสริมฯ เป็นผู้สอบแข่งขันข้าราชการสายวิชาการ/ทั่วไป

- มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง

๑.๓ การเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบล

- ไม่มีพนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติสำหรับการเลื่อนระดับในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาดำเนินงาน	สถานะการดำเนินงาน
๑. วางแผนอัตรากำลังบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ขององค์กร ตอบสนองตามความจำเป็นและเหมาะสม คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	แต่งตั้งคณะทำงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างตามการจัดทำแผนฯ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ สิงหาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ดำเนินการแล้วเสร็จ
	๑.๒ จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	ดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากร เพิ่มทักษะการปฏิบัติตามตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ดำเนินการแล้วเสร็จ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาดำเนินงาน	สถานะการดำเนินงาน
<p>๒. ดำเนินการสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้ง รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ ให้มีความถูกต้อง ทันเวลา ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ</p>	<p>๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย</p>	<p>๑.ดำเนินการสรรหาบุคลากร ลงสู่ตำแหน่งโดยการร้องขอ กสธ.ในการขอใช้บัญชีสำหรับ ผู้บรรจุใหม่</p> <p>๒.รับโอน ย้าย ข้าราชการแทนตำแหน่งที่ว่างทั้งเดิมและว่างใหม่</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘</p>	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ</p>
	<p>๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้างและเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานตามรอบการประเมิน</p>	<p>๑.มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างโดยผู้บังคับบัญชาซึ่งประเมินตามผลงานการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘</p> <p>๒.มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนง.ส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> <p>๒. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนง.ส่วนตำบล พนักงานครูและเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘</p>	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ</p>

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาดำเนินงาน	สถานะการดำเนินงาน
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการ แลกเปลี่ยนข้อมูล และความรู้ เพื่อพัฒนา ผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและ สมรรถนะที่จำเป็น	๓.๑ กิจกรรมจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ อบต. ท้ายตลาดได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน จำนวน ๑๑ หลักสูตร บุคลากรได้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑๐ คน	๑๕๕,๐๐๐	๗๘,๐๖๘	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ดำเนินการแล้วเสร็จ
	๓.๒ การสร้างบทเรียนความรู้ เฉพาะตำแหน่งของพนักงานในระบบ Local MOOC	ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ อบต. ท้ายตลาดได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ในระบบ Local MOOC จำนวน ๔ หลักสูตร บุคลากรได้เข้ารับการอบรมจำนวน คน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ดำเนินการแล้วเสร็จ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินงาน	สถานะการ ดำเนินงาน
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถอย่างเท่าเทียมกันเพื่อความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	๔.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	งานการเจ้าหน้าที่ได้ทำบันทึกแจ้งเวียนภายในให้พนักงานส่วนตำบลได้รับทราบประกาศ ก.อบต.และหนังสือสั่งการต่างๆ ที่จะนำมาซึ่งความก้าวหน้าของแต่ละตำแหน่งแต่ละสายงาน เช่น การเปิดสอบตำแหน่งในสายงานบริหารต่างๆ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ดำเนินการแล้วเสร็จ
	๔.๒ การบันทึก แก๊ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	นักทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการการบันทึก แก๊ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ดำเนินการแล้วเสร็จ
	๔.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามรอบการประเมินผลงานของแต่ละตำแหน่ง เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง ลูกจ้างประจำและเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘	ดำเนินการแล้วเสร็จ
	๔.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	มีการประชุมของคณะกรรมการกลั่นกรองและพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและเพิ่มค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ดำเนินการแล้วเสร็จ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินงาน	สถานะการ ดำเนินงาน
๕. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด	๕.๑ ทิวปิ่นโตเพื่อรับประทานอาหารกลางวันร่วมกันก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร	ฝ่ายบริหาร ข้าราชการประจำ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของ อบต.ท้ายตลาด พร้อมใจกันทิวปิ่นโต นำอาหารมารับประทานร่วมกันมื่อกลางวันอย่างน้อยเดือนละ ๑-๒ ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ดำเนินการแล้วเสร็จ
๖. ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	๖.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ในการประชุมพนักงาน ผู้บริหาร จะเน้นย้ำให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ปฏิบัติตนตามแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมการไม่ทุจริตในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ดำเนินการแล้วเสร็จ
	๖.๒ โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต	ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น “การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานจริยธรรม”	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ดำเนินการแล้วเสร็จ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินงาน	สถานะการ ดำเนินงาน
<p>๗. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดีมีสุขภาพที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>๗.๑ กิจกรรมการให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างของ อบต.ท้ายตลาด ตรวจวัดความดัน ตรวจค่าน้ำตาล วัดส่วนสูง และชั่งน้ำหนัก โดยร่วมกับ รพ.สต.ท้ายตลาด ส่งเสริมสุขภาพดีร่วมกัน ในกิจกรรมวันสงกรานต์และวันผู้สูงอายุและโครงการดูแลห่วงใยใส่ใจผู้สูงอายุ</p>	<p>ในการจัดกิจกรรมประเพณีวันสงกรานต์และวันผู้สูงอายุและการจัดกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับผู้สูงอายุ ทาง อบต.ท้ายตลาดจะเชิญ จนท.จาก รพ.สต.ท้ายตลาด มาร่วมให้บริการดังกล่าว</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑๔ เมษายน ๒๕๖๘</p>	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ</p>

๓. ข้อมูลสถิติผู้เข้ารับการฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด อ.เมืองลพบุรี จ.ลพบุรี

โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	สถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	รายชื่อผู้เข้ารับการอบรม	วันที่เข้าอบรม	สถานที่
๑.“การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล การปฏิบัติหน้าที่กรณีไม่มีผู้บริหาร และการบริหารงานก่อนครบวาระ ๙๐ วัน ของสมาชิกสภา/ผู้บริหาร”	๑	ว่าที่พันตรี ยุทธนา อารีเอื้อ	ระหว่างวันที่ ๑๘ - ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘	ณ โรงแรมราชศุภมิตร อ.เมือง จ.กาญจนบุรี
๒.“หลักการจัดทำราคากลาง การควบคุมงานก่อสร้างและการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ การตรวจรับงานก่อสร้างตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รุ่นที่ ๒”	๒	นางนิภา ปัญญาจิตร นางสาวผกามาศ นาคขำ	ระหว่างวันที่ ๒๖ - ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘	ณ โรงแรมลพบุรีอินน์ รีสอร์ท อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี
๓.“โครงการอบรม การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับวินัยฯ รุ่น ๑”	๒	นางบงกช ยงค์พลจุลศร นางพันธุทิพ ศรีษะ	ระหว่างวันที่ ๒๔-๒๗ เมษายน ๒๕๖๙	ณ โรงแรมลพบุรีอินน์ รีสอร์ท อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี
๔.โครงการวัฒนธรรมสร้างความปลอดภัยในการใช้ถนนของสถานศึกษา เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	๒	นางสาวเจริญรัตน์ คงบัว นางสาวนัฐชยา ชนะภัย	วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๘	ณ ห้องประชุมเฟื่องทองอนุสรณ์ วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	สถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	รายชื่อผู้เข้ารับการอบรม	วันที่เข้าอบรม	สถานที่
๕. ระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลพบุรี	๑	น.ส.ธนิตาภรณ์ สิทธิทรัพย์	วันที่ ๑๙-๒๑ มีนาคม ๒๕๖๘	ณ โรงแรมอิงธาร อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก
๖. “โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ปฏิบัติงานด้านบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘”	๑	นางอุมพร เอี่ยมทรัพย์	ระหว่างวันที่ ๓๑ ตุลาคม-๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๘	ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพฯ
๗. “ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย ข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่๓) พ.ศ. ๒๕๖๕”	๑	นางชลธิชา พักแดง	เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ระบบ Local Mooc
๘. โครงการพัฒนาระบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานไปสู่องค์กรคุณภาพ ด้วยระบบ Local Mooc เรื่อง การพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔	นายสมศักดิ์ วัฒนจันทร์ นายวุฒิชัย พิมพ์แก้ว นางภัทรวดี นุ่มพินิจ นายจรัญ จูจวง	วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ระบบ Local Mooc
๙ “โครงการเพิ่มศักยภาพบุคลากรด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘”	๑	สิบเอกบริบูรณ์ เขยชม	วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๘	ณ นายรายณ์ฮิลล์ กอล์ฟ รีสอร์ท แอนด์ คันทรี ตำบลวังเพลิง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี
รวม	๑๕			

๓. ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม / พัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
๑. กิจกรรมจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	๑๐ คน
๒. การสร้างบทเรียนความรู้เฉพาะตำแหน่งของพนักงานในระบบ Local MOOC ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	๕ คน

๔. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
บริหารท้องถิ่น	๑
อำนวยการท้องถิ่น	๓
วิชาการ	๔
ทั่วไป	๒
พนักงานครู อบต.	๑
ลูกจ้างประจำ	๑
พนักงานจ้าง	๑๔

๕. ปัญหา/อุปสรรค

HRM และ HRD - ไม่มี -

๖. ข้อเสนอแนะ

HRM : โครงการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่สอดคล้องกับภารกิจ ในการจัดทำและทบทวนแผนต้องวิเคราะห์และคาดคะเนในส่วนปัจจัยภายนอก ตลอดจนภารกิจและนโยบายของรัฐบาลเป็นสำคัญ ส่วนโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรม และกิจกรรมการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร ควรดำเนินการต่อเนื่องในทุกๆ ปีงบประมาณ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

HRD :

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยจะต้องเป็นหลักสตูรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาเชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

กรอบอัตรากำลังบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบมีนครอง	อัตรว่าง
๑.พนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๗	๑๐	๑๐	๗
ประเภทบริหาร	๑	๑	๑	-
ประเภทอำนวยการ	๔	๓	๓	๑
ประเภทวิชาการ	๕	๔	๔	๑
ประเภททั่วไป	๕	๓	๓	๒
๒.ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	-
๓.พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	๕	๕	-
๔.พนักงานจ้างทั่วไป	๑๐	๘	๘	๒

ข้อมูล ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

ปัญหาและอุปสรรค

- เนื่องจากงบประมาณที่มีจำกัด และต้องใช้ในการบริหารงานที่เร่งด่วนกว่า ทำให้การส่งพนักงานเข้ารับการอบรมตามโครงการต่างๆทั้งภายในจังหวัดและภายนอกจังหวัด ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

- ควรมีการจัดอบรมพนักงานเป็นการภายในให้บ่อยครั้งขึ้น เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติราชการด้วย