

# รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗



งานกรรเจ้ำหน้าท้

องคค์กรบริหารส่วนตำบลแควอ้อม อำเภอ้อมพวา จังหวัตสมุทรสงครรรม

## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในการปฏิบัติงาน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษทางวินัย รวมถึงการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อที่จะสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถดำเนินงานได้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย การจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากไม่มีเจ้าหน้าที่เป็น ผู้ดำเนินการ เพราะเจ้าหน้าที่คือผู้ที่ปฏิบัติงาน ในการจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของท้องถิ่น เนื่องจากการจัดทำบริการสาธารณะของท้องถิ่นเป็นเรื่องที่มีลักษณะเฉพาะ และส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนในท้องถิ่น การให้คนในท้องถิ่นนั้นเองมีอำนาจในการกำหนด แนวทางในการจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ รวมทั้งการบริหารจัดการกิจการนั้น ๆ ด้วย จึงเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และตรงตามหลักการกระจายอำนาจ ซึ่งการที่จะให้กิจกรรมต่าง ๆ ของท้องถิ่นบรรลุผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารท้องถิ่นจำเป็นต้องมีอำนาจในการปกครองและบังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ของตน ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นไปในแนวทางเดียวกันตามนโยบายของผู้บริหาร ซึ่งตรงกับความต้องการของท้องถิ่นนั้น ๆ จึงเห็นได้ว่า ระบบการบริหารบุคคลของท้องถิ่นเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของท้องถิ่น เนื่องจาก ระบบบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นจะเป็นตัวกำหนดทิศทางการทำงาน และส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ของท้องถิ่นระบบการบริหารบุคคลที่ดี และเหมาะสมกับสภาพการณ์ของท้องถิ่น ย่อมส่งผลให้เจ้าหน้าที่ของท้องถิ่น ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยสำนึกแห่งความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ท้องถิ่น

การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญยิ่งในระบบการปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยเหตุผลสองประการ กล่าวคือ ในด้านหนึ่งระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถสะท้อนถึงระดับของความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาจากอำนาจในการจัดการเกี่ยวกับบุคลากรว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจมากน้อยเพียงใด ขณะที่ในอีกด้านหนึ่งระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จะสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพทางการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีขีดความสามารถเพียงใด ทั้งนี้ พิจารณาจากศักยภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ ดังนั้น การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถดำเนินกิจการต่างๆ ได้โดยอิสระ ขณะเดียวกันก็สามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนใน ชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จำเป็นต้องมีระบบการบริหารงานบุคคลที่ดีและมี บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ

งานการเจ้าหน้าที่ เป็นหน่วยงานสำคัญในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ทุกระดับขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม มีกลไกในการดำเนินงาน โดยที่แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่าง เป็นรูปธรรม มาจนถึงปัจจุบัน โดยมีรายงานผลการดำเนินงานของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งมีผลการดำเนินงานในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ตามทิศทางและแนวโน้มตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ข้อมูลผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

กิจกรรม / โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินงาน
<b>ระบบการสรรหา</b>				
<b>การวางแผนอัตรากำลัง</b>				
๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังของบุคลากร อบต.แควอ้อม	- ประชุมคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม เพื่อทบทวนและจัดทำกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอต่อความต้องการและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของ อบต.แควอ้อม	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
<b>ระบบการสรรหา</b>				
<b>การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง</b>				
๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	- รับโอนพนักงานส่วนตำบล ราย นางสาวราภรณ์ อินทร์สมร ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๖
	ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม เรื่อง รับโอนพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง (กรณีปลดล๊อค) ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
	- ประกาศ อบต.แควอ้อม เรื่อง รับโอนพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

กิจกรรม / โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินงาน
<b>ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>				
๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	- ประกาศ อบต.แควอ้อม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๙ กันยายน ๒๕๖๖
	- ประกาศ อบต.แควอ้อม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๙ กันยายน ๒๕๖๖
	- ประกาศ อบต.แควอ้อม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของพนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๙ กันยายน ๒๕๖๖
	- ประกาศ อบต.แควอ้อม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๙ กันยายน ๒๕๖๖
<b>การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า</b>				
๑. การประชาสัมพันธ์เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ประชาสัมพันธ์ การสมัครเข้ารับสรรหาพนักงานส่วนตำบลให้ดำรง ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	กันยายน ๒๕๖๗

อบต.แควอ้อม ได้ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาบุคคล และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดี มีความสามารถมาปฏิบัติงานมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ งานการเจ้าหน้าที่มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ประกาศ ก.อบต. และกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล งานการเจ้าหน้าที่ได้สรุปข้อมูลสถิติและกำลังคนด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

**สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗**

**ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ**

รายการ	ตามกรอบ อัตรากำลัง	ประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน (คน)	ประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน (คน)	ประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน (คน)
<b>๑. กำลังคนของสำนักปลัด</b>				
๑.๑ พนักงานส่วนตำบล				
ประเภทบริหารท้องถิ่น	๒	๑	๒	๑
ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	๑	๑
ประเภทวิชาการ	๒	๒	๒	๒
ประเภททั่วไป	๑	๑	๑	๑
๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖	๖	๖	๖
๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑
<b>รวม</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๒</b>
<b>๒. กำลังคนของกองคลัง</b>				
๒.๑ พนักงานส่วนตำบล				
ประเภทบริหารท้องถิ่น	๐	๐	๐	๐
ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	๑	๑
ประเภทวิชาการ	๑	๑	๑	๑
ประเภททั่วไป	๑	๐	๐	๐
๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑
<b>รวม</b>	<b>๔</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>

รายการ	ตามกรอบ อัตรากำลัง	ประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน (คน)	ประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน (คน)	ประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน (คน)
<b>๓. กำลังคนของกองช่าง</b>				
๓.๑ พนักงานส่วนตำบล				
ประเภทบริหารท้องถิ่น	๐	๐	๐	๐
ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๑	๐	๐	๑
ประเภทวิชาการ	๐	๐	๐	๐
ประเภททั่วไป	๑	๑	๑	๑
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	๒	๒
๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑
<b>รวม</b>	<b>๕</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>๕</b>
<b>๔. กำลังคนของกองสาธารณสุข</b>				
๔.๑ พนักงานส่วนตำบล				
ประเภทบริหารท้องถิ่น	๐	๐	๐	๐
ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๑	๐	๐	๐
ประเภทวิชาการ	๐	๐	๐	๐
ประเภททั่วไป	๐	๐	๐	๐
๔.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๐	๐	๐	๐
๔.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๐	๐	๐	๐
<b>รวม</b>	<b>๑</b>	<b>๐</b>	<b>๐</b>	<b>๐</b>
<b>๕. กำลังคนของกองการศึกษา</b>				
๕.๑ พนักงานส่วนตำบล				
ประเภทบริหารท้องถิ่น	๐	๐	๐	๐
ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	๑	๑
ประเภทวิชาการ	๐	๐	๐	๐
ประเภททั่วไป	๐	๐	๐	๐
๕.๒ พนักงานครู	๑	๑	๑	๑
๕.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๐	๐	๐	๐
๕.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๐	๐	๐	๐
<b>รวม</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>
<b>๖. กำลังคนของหน่วยตรวจสอบภายใน</b>				
๖.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑	๑	๐	๐
<b>รวม</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๐</b>	<b>๐</b>
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๒๖</b>	<b>๒๒</b>	<b>๒๑</b>	<b>๒๑</b>

การเคลื่อนไหวของข้าราชการ

รายการ	๒๕๖๗	๒๕๖๖	๒๕๖๕
	จำนวน	จำนวน	จำนวน
<b>การเข้ารับราชการ</b>			
๓ การบรรจุ	๐	๐	๐
๔ การรับโอน	๑	๒	๐
๕ การบรรจุกลับเข้ารับราชการ	๐	๐	๐
<b>รวม</b>	<b>๑</b>	<b>๒</b>	<b>๐</b>
<b>การสูญเสียข้าราชการ</b>			
๖ การลาออก	๐	๐	๐
๗ การให้โอน	๑	๒	๑
๘ เกษียณอายุราชการ	๐	๐	๐
<b>รวม</b>	<b>๑</b>	<b>๒</b>	<b>๑</b>

ในส่วนของอัตรากำลังที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง ได้จัดทำประกาศประชาสัมพันธ์รับโอนพนักงานส่วนตำบลและข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยได้จัดทำเป็นหนังสือแจ้งเวียนไปต่างอบต. และทางเว็บไซต์ [www.kwaeom.go.th](http://www.kwaeom.go.th) ดังนี้

- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม เรื่อง รับโอนพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง (กรณีปลดล็อก) ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ จำนวน ๑ อัตรာ ดังนี้

๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง จำนวน ๑ อัตรာ

(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๖๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)

๒. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรာ

(นักบริหารงานสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม เลขที่ตำแหน่ง ๖๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑)

- ประกาศ อบต.แควอ้อม เรื่อง รับโอนพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

๑. ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรာ

(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๖๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒)

๒. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง จำนวน ๑ อัตรာ

(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๖๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)

๓. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรာ

(นักบริหารงานสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม เลขที่ตำแหน่ง ๖๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑)



## ปัญหา / อุปสรรค

๑. ปัญหาด้านบุคลากร ปัจจุบัน อปท. ประสบปัญหาด้านบุคลากร ทั้งกรณีบุคลากรจำนวนไม่เพียงพอ และกรณีจำกัดงบประมาณในการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดร้อยละสี่สิบ เนื่องจากบางแห่งมีขนาดเล็กมีกรอบอัตรากำลังน้อย เมื่อมีภารกิจมากขึ้นทำให้ขาดแคลนบุคลากรที่จะทำงานในภารกิจที่เพิ่มขึ้น หรือบางแห่งที่มีศักยภาพในการจ้างแต่ก็ทำให้เพิ่มค่าใช้จ่ายมากขึ้นตามไปด้วย

๒. ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขการบริหารงานบุคคล หาก อปท. ใดมีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง ต้องหาคนมาแทนภายในกรอบเวลา ๖๐ วัน ด้วยการรับโอนจากข้าราชการส่วนท้องถิ่นประเภทเดียวกันหรือประเภทอื่น เช่น โอนจาก อบต.ไป เทศบาล หรือ เทศบาลไป อบจ. หากสรรหาไม่ได้ตามกรอบเวลาที่กำหนด ต้องรายงานให้กรมฯ ทราบเพื่อดำเนินการสรรหาด้วยวิธีสอบคัดเลือก หรือคัดเลือกจากส่วนกลาง ตำแหน่งที่ ถูกรายงานไปยังกรมฯ แล้ว จะถูกล็อกไม่ให้มีการโอนย้ายอีกต่อไป จนกว่ากรมฯ จะสอบคัดเลือกตำแหน่งนั้นๆ และส่งรายชื่อขึ้นบัญชีไว้ จึงทำให้ไม่สามารถสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารได้

๓. ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ การขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากไม่มีผู้สนใจโอน (ย้าย) ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

## ข้อเสนอแนะ

เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น ให้มากขึ้น เช่น ทางเว็บไซต์ อบต.แควอ้อม ทางเพจ อบต.แควอ้อม ทางกลุ่มไลน์ต่าง ๆ

## ๒. ด้านการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากร อบต.แควอ้อม ได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อให้บุคลากร มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มศักยภาพและทักษะการทำงาน พร้อมต่อการปฏิบัติงาน เพิ่มระดับความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง ภาระงานการทำงานครบถ้วนทุกขั้นตอน ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สรุปการฝึกอบรม ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรที่เข้ารับการอบรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ	ว/ด/ป/ /สถานที่อบรม
๑	น.ส.กัญจน์ณัฐ พรหมสุวรรณ	ปลัด อบต.	หลักสูตร การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ตามหน้าที่ และอำนาจของสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น	- ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับบทบาทของสมาชิกสภาท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่นในการพิจารณาข้อบัญญัติท้องถิ่นทั่วไป และข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ผ่านคำพิพากษาของศาล คำวินิจฉัยของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและกรณีศึกษาอื่น ๆ	๖,๖๕๐.-	๑๒-๑๔ ก.ค. ๖๗ โรงแรมคลาสสิค คามิโอ อยุธยา จังหวัด พระนครศรีอยุธยา
			หลักสูตร การจัดการพื้นที่เชิงสร้างสรรค์	- ความรู้ ในการจัดการพื้นที่เชิงสร้างสรรค์	๒,๖๕๐.-	๒๗-๒๘ ส.ค. ๖๗ โรงแรมเดอะรีเจนท์ ชะอำ รีสอร์ท จังหวัดเพชรบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรที่เข้ารับการอบรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ	ว/ด/ป/ /สถานที่อบรม
๒	นางปราณี ขำโขงงาม	รองปลัด อบต.	หลักสูตรการสุขาภิบาลอาหาร สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน Basic of Food Inspector : BFSI รุ่นที่ ๑	เจ้าหน้าที่ / พนักงานของท้องถิ่น สามารถถ่ายทอดความรู้ผู้ ประกอบกิจการด้านอาหาร ได้อย่างถูกต้อง	๘,๐๖๘.-	๒๓ - ๒๖ ม.ค. ๖๗ โรงแรมราชาบุระ จังหวัดราชบุรี
			หลักสูตรโครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรท้องถิ่น สู่ความเป็นเลิศ ด้านกฎหมายและสมรรถนะ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันการ เปลี่ยนแปลงบริบทของสังคมอย่าง ยั่งยืน	เรียนรู้ถึงสาระสำคัญ และ เจตนารมณ์ของกฎหมายแต่ละ ฉบับ ปัญหาของการใช้กฎหมาย เมื่อปฏิบัติจริงและเกิดทักษะในการ ใช้กฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่	๖,๗๘๗.-	๑๗ - ๑๙ พ.ย. ๖๖ โรงแรมรอยัลริเวอร์ บางพลัด กรุงเทพมหานคร
๓	นางภาวนา กำจรกิตติคุณ	ผู้อำนวยการกองคลัง	หลักสูตรโครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรท้องถิ่น สู่ความเป็นเลิศ ด้านกฎหมายและสมรรถนะ เพื่อ พัฒนาองค์กรให้ก้าวทันการ เปลี่ยนแปลงบริบทของสังคม อย่างยั่งยืน	เรียนรู้ถึงสาระสำคัญ และ เจตนารมณ์ของกฎหมายแต่ละ ฉบับ ปัญหาของการใช้กฎหมาย เมื่อปฏิบัติจริงและเกิดทักษะใน การใช้กฎหมายในการปฏิบัติ หน้าที่	๖,๘๑๓.-	๑๗ - ๑๙ พ.ย. ๖๖ โรงแรมรอยัลริเวอร์ บางพลัด กรุงเทพมหานคร

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรที่เข้ารับการอบรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ว/ด/ป/ /สถานที่อบรม
			โครงการฝึกอบรมเพิ่ม ประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่และ ผู้บริหารท้องถิ่น การบริหาร สัญญาจ้างก่อสร้างตามกฎหมาย ซื้อจ้าง วิเคราะห์แนวทางปฏิบัติ ตามสัญญาจ้างก่อสร้างเป็นราย ข้อ รุ่นที่ ๕	-สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ กับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้ อย่างถูกต้อง เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล - ลดความเสี่ยงในกระบวนการ บริหารสัญญาให้มีเกิดข้อพิพาท และก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทาง ราชการ	๔,๙๐๐.-	๑๗ ก.พ. ๖๗ โรงแรมชูชัยบุรี จังหวัดสมุทรสงคราม
๔	นางนพรัตน์ เอี่ยมสอาด	หัวหน้าสำนักปลัด	โครงการฝึกอบรมปฏิบัติการ หลักสูตร “ฝึกปฏิบัติการบันทึกคำขอ งบประมาณเงินอุดหนุน ในระบบSOLA (กรณีของบอุดหนุนเฉพาะกิจกับ สด.) และในระบบ BBL (กรณีของบตรงกับ สำนักงบประมาณ) สำหรับ อบจ. เทศบาล และ อบต. ประเด็นการ บันทึกคำขอของงบประมาณที่มัก ผิดพลาด/แนวทางป้องกันแก้ไข การเตรียมความพร้อมและวิธีปฏิบัติ ของ อปท./สำนัก/กอง ในการเป็น หน่วยรับงบประมาณตรงกับ ทางสำนักงบประมาณ” รุ่นที่ ๑	- วิธีการบันทึกคำขอของงบประมาณ เงินอุดหนุนในระบบ SOLA - กระบวนการจัดทำคำขอรับ งบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปและ เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ	๗,๕๙๐.-	๖ - ๘ ต.ค. ๖๖ โรงแรมเอเชีย ชะอำ อำเภอชะอำ จังหวัด เพชรบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรที่เข้ารับการอบรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ	ว/ด/ป/ /สถานที่อบรม
			โครงการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่นและแผนชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	หลักเกณฑ์และวิธีการ การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น	๘,๖๐๐.-	๒๒ - ๒๔ พ.ย. ๖๖ณ โรงแรมสีดา แอคทีวิตี รีสอร์ทฯ จังหวัดนครนายก
๕	นางสาวหรรษธร มารักษา	นักพัฒนาชุมชน	โครงการ ศพค.เข้มแข็ง สร้างเครือข่ายโรงเรียนครอบครัว ป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัว	- กระบวนการให้ความช่วยเหลือเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัวที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาความรุนแรงในครอบครัว	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๗ - ๒๘ มี.ค. ๖๗ จังหวัดชลบุรี
๖	นางชลลดา จำปาศรี	นักทรัพยากรบุคคล	หลักสูตรมืออาชีพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ระดับต้น ด้านความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งต่าง ๆ และพนักงานจ้างในปัจจุบันและอนาคต แนวทาง การปรับอัตราเงินเดือน ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง (ให้สอดคล้องกับมติ ครม.)	- หลักเกณฑ์ความก้าวหน้าของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในประเภทตำแหน่งต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคต -แนวทางเงื่อนไขการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (ใหม่)	๗,๘๓๐.-	๒๘-๓๐ มี.ย. ๖๗ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพฯ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรที่เข้ารับการอบรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ	ว/ด/ป/ /สถานที่อบรม
๗	นางสาวพืรนนต์ นาคะวะรัง	นักวิชาการเงินและบัญชี	<p>โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่และผู้บริหารท้องถิ่น การบริหารสัญญาจ้างก่อสร้างตามกฎหมายซื้อจ้าง วิเคราะห์แนวทางปฏิบัติตามสัญญาจ้างก่อสร้างเป็นรายข้อ รุ่นที่ ๕</p>	<p>-สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างถูกต้อง เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>- ลดความเสี่ยงในกระบวนการบริหารสัญญามีให้เกิดข้อพิพาทและก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ</p>	๔,๙๐๐.-	๑๗ ก.พ. ๖๗ โรงแรมชูชัยบุรี จังหวัดสมุทรสงคราม
			<p>หลักสูตร การเตรียมความพร้อมเข้าระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของ อปท. (New e-LAAS) การพิสูจน์ยอดเงินสะสมตาม ว ๔๕๗๐ การวิเคราะห์ผังบัญชีเพื่อตั้งหนี้ตาม ว ๓๙๐๑, ว ๕๑๔๔ การจัดทำฐานข้อมูลสินทรัพย์เพื่อเตรียมความพร้อมคำนวณค่าเสื่อมราคา การจำหน่ายสินทรัพย์ การปรับปรุงรายการบัญชีตาม สตง. ในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของ อปท. (e-LAAS)</p>	<p>มีความรู้ ความเข้าใจสามารถคำนวณค่าเสื่อมราคาสินทรัพย์จัดทำบัญชีสิน บันทึกลับบัญชีและจัดทำรายงานการเงินตามผังบัญชีและคู่มือการบันทึกลับบัญชีในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของ อปท. (e-LAAS) ถูกต้อง</p>	๗,๕๗๔.-	๒๙ - ๓๑ มี.ค. ๖๗ โรงแรมลองบีช อำเภอ ชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรที่เข้ารับการอบรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ	ว/ด/ป/ /สถานที่อบรม
๘	นางปานจิตร สวัสดิผล	ครู	โครงการขยายผลวิทยากรเพื่อทำหน้าที่ผู้ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ชาติไทย ประจำท้องถิ่นระดับอำเภอ และระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ครู ข)	ความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ชาติไทย	ไม่ใช้ งบประมาณ	๒- ๔ ก.ค. ๖๗จังหวัดสมุทรสงคราม
๙	นายธวัชชัย กันตานนท์	นายช่างโยธา	โครงการ “หลักเกณฑ์ราคากลางงานก่อสร้างของราชการและการใช้ค่า K” รุ่น ๑๐๔	เจ้าหน้าที่ / พนักงานของท้องถิ่นสามารถถ่ายทอดความรู้สู่ผู้ประกอบการด้านอาหารได้อย่างถูกต้อง	๗,๑๔๐.-	๑๔ - ๑๖ พ.ย. ๖๖ โรงแรมลองบีช ชะอำ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี
			โครงการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรด้านช่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	เจ้าหน้าที่ได้รับการเสริมสร้างความรู้ งานทางและสะพานตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน	๒,๘๔๐.-	๖ - ๘ มี.ค. ๖๗ โรงแรมฟิวรามา เอ็กคลูซีฟ แชนดารา จังหวัดเพชรบุรี
			หลักสูตร การจัดการพื้นที่เชิงสร้างสรรค์	- ความรู้ ในการจัดการพื้นที่เชิงสร้างสรรค์	๑,๙๕๐.-	๒๗-๒๘ ส.ค. ๖๗ โรงแรมเดอะรีเจนท์ ชะอำ รีสอร์ท จังหวัดเพชรบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรที่เข้ารับการอบรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ	ว/ด/ป/ /สถานที่อบรม
๑๐	สิบตรีหญิงกนกวรรณ ทับทิมทอง	เจ้าพนักงานธุรการ	หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่ ๑๖๗	ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒๖,๐๕๗.-	๑๔-๓๑ พ.ค. ๖๗ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๑	นางสาววราภรณ์ อินทร์สมร	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	หลักสูตร แนวทางในการจัดทำรายงานการบริหารจัดการความเสี่ยงของ อปท.	แนวทางในการจัดทำรายงานการบริหารจัดการความเสี่ยงของ อปท.	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๓ ก.ย. ๖๗ อบรม ONLINE (LOCAL MOOC)
๑๒	นางสาวปณัฐดา คงประชา	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	หลักสูตร การจัดทำแผนท้องถิ่น	การจัดทำแผนท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๓ ก.ย. ๖๗ อบรม ONLINE (LOCAL MOOC)
๑๓	นายกิตติ ประเสริฐลักษณ์	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	หลักสูตร เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและกลไกในการลดก๊าซเรือนกระจกของกระทรวงมหาดไทย	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและกลไกในการลดก๊าซเรือนกระจกของกระทรวงมหาดไทย	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๕ ก.ย. ๖๗ อบรม ONLINE (LOCAL MOOC)
๑๔	นายสุทธิวาทีน ปั่นทอง	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท้องถิ่น	หลักสูตร ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕	การดำเนินการประชุมสภาท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๓ ก.ย. ๖๗ อบรม ONLINE (LOCAL MOOC)



ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ชื่อหลักสูตร		หน่วยงานที่จัด	ว/ด/ป/ ที่อบรม
๑๕	นางสาวจาริณี ทองเบ็ญจวัฒน์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	หลักสูตร การสุขาภิบาลอาหาร สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน Basic of Food Inspector : BFSI รุ่นที่ ๑	เจ้าหน้าที่ / พนักงานของท้องถิ่น สามารถถ่ายทอดความรู้ผู้ ประกอบกิจการด้านอาหาร ได้อย่างถูกต้อง	๘,๐๖๐.-	๒๓ - ๒๖ ม.ค. ๖๗ โรงแรมราชาบุระ จังหวัดราชบุรี
๑๖	นางสาวอรปรียา ฮ่องน้อย	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	หลักสูตร พ.ร.บ.การปฏิบัติ ราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแนวปฏิบัติ กระบวนการทางดิจิทัล	การดำเนินการตาม พ.ร.บ.การ ปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕	ไม่ใช้ งบประมาณ	๒๐ ก.ย. ๖๗ อบรม ONLINE (LOCAL MOOC)
๑๗	น.ส.ทิวา เจริญผล	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	หลักสูตร พ.ร.บ.การปฏิบัติ ราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแนวปฏิบัติ กระบวนการทางดิจิทัล	การดำเนินการตาม พ.ร.บ.การ ปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑๙ ก.ย. ๖๗ อบรม ONLINE (LOCAL MOOC)
๑๘	นายนฤเบศ ชุ่มอุระ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	หลักสูตร การเสริมสร้างแรงจูงใจ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน	ความรู้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๒๓ ก.ย. ๖๗ อบรม ONLINE (LOCAL MOOC)
๑๙	นางสาวนันท์ตา รัตนศิธร	คนงาน	หลักสูตร การเขียนโครงการที่ดี	ความรู้ในการเขียนโครงการที่ดี	ไม่ใช้ งบประมาณ	๒๔ ก.ย. ๖๗ อบรม ONLINE (LOCAL MOOC)

สถิติการฝึกอบรม ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม  
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเภทพนักงาน	จำนวนทั้งสิ้น	๒๕๖๗	
		จำนวนที่เข้ารับการอบรม	คิดเป็นร้อยละ
๑. พนักงานส่วนตำบล	๑๑	๑๑	๑๐๐
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๙	๗	๗๗.๗๘
๓. พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๑	๕๐
รวม	๒๒	๑๙	๘๖.๓๖

**ปัญหา / อุปสรรค**

อบต.แควอ้อม ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนา เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นสิ่งที่สำคัญและมีความจำเป็นมาก แต่อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมจะไม่ประสบความสำเร็จทุกครั้งเสมอไป ซึ่งปัญหาและอุปสรรคของการฝึกอบรมที่สำคัญๆ สามารถสรุปได้ดังนี้

๑. ปัญหาเกี่ยวกับกำลังเจ้าหน้าที่ เนื่องจาก อบต.แควอ้อม มีจำนวนบุคลากรน้อย ในบางงานที่ไม่มีผู้รับผิดชอบ จะใช้การมอบหมายงานเพื่อให้มีผู้ปฏิบัติงานในเรื่องนั้น ๆ จึงทำให้ไม่สะดวกในการเข้ารับการฝึกอบรม

๒. ปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณ การจัดการฝึกอบรมแต่ละครั้ง จะต้องมีค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ทั้งค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมต่างๆ และค่าใช้จ่ายแอบแฝง เช่น ค่าจ้าง ค่าเบี้ยเลี้ยง เป็นต้น ที่หน่วยงานต้นสังกัดจะต้องจ่ายให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมตลอดระยะเวลาของการฝึกอบรมนั้น ทั้งนี้งบประมาณการฝึกอบรมของแต่ละหลักสูตรจะมากหรือน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ หลากอย่าง ถ้ามีงบประมาณในการฝึกอบรมน้อย ไม่เพียงพอ ก็อาจจะเป็นอุปสรรคทำให้ไม่สามารถดำเนินการฝึกอบรมตามที่ต้องการได้

๓. ปัญหาเกี่ยวกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ให้ความร่วมมือในด้านต่างๆ อย่างจริงจัง เช่น ไม่ให้ความร่วมมือ ไม่สนใจกับการฝึกอบรม ไม่เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อความสำเร็จของการฝึกอบรม

**ข้อเสนอแนะ**

๑. เน้นการประชาสัมพันธ์การฝึกอบรมต่าง ๆ ให้บุคลากรทราบโดยทั่วถึง
๒. จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอกับบุคลากร
๓. หน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการอบรม ONLINE

### การพัฒนาจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และเหมาะสมกับยุคดิจิทัล

อบต.แควอ้อม มีการจัดทำเว็บไซต์ เฟสบุ๊ก และกลุ่มไลน์เพื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในการบริการประชาชนแบบออนไลน์ มีการปรับปรุงเว็บไซต์เป็นปัจจุบัน โดยมีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพื่อดูแลจัดการเว็บไซต์ และเพจของ อบต.แควอ้อม เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีวิสัยทัศน์ ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากขึ้น เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถส่งพิมพ์งานผ่านระบบเครือข่าย ด้วยการแชร์เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสารเป็นการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ดังนี้

- |   |                 |
|---|-----------------|
| ๑. จัดซื้อเครื่องพิมพ์ Multifunction แบบฉีดหมึก (สำนักปลัด) | จำนวน ๑ เครื่อง |
| ๒. จัดซื้อเครื่องพิมพ์เลเซอร์หรือ LED ขาวดำ (กองคลัง)       | จำนวน ๑ เครื่อง |
| ๓. จัดซื้อเครื่องพิมพ์ Multifunction แบบฉีดหมึก (กองช่าง)   | จำนวน ๑ เครื่อง |

### ปัญหา / อุปสรรค

๑. บุคลากรยังขาดความรู้ในการใช้วัสดุอุปกรณ์
๒. ระบบการเชื่อมโยงภายในสำนักยังไม่เสถียร

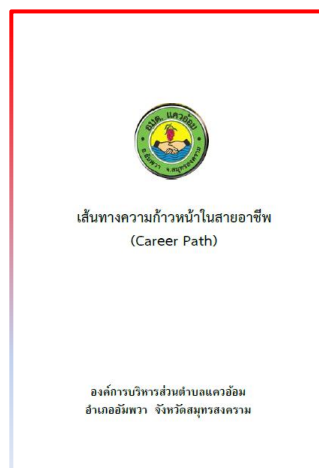
### ข้อเสนอแนะ

๑. ควรจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม
๒. จัดให้มีการจัดการระบบภายในสำนักงาน

### ๓. ด้านการดำรงไว้ รักษา และแรงจูงใจ

อบต.แควอ้อม มีการดำรงรักษาบุคลากรในองค์กร โดยจัดมีการพัฒนาบุคลากรทั้งการฝึกอบรม การให้ทุนการศึกษา การสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย ผู้บริหารมีวิธีที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการและลูกจ้างดำรงอยู่ใน องค์กรให้นานที่สุด ทำให้องค์กรไม่ต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถ และศักยภาพในการพัฒนาองค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน



- จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิดให้กับผู้บริหาร และบุคลากรทุกคน





- จัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปี



- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง  
อบต.แควอ้อม มีกระบวนการประเมินผลและพิจารณาการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและ  
พนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ตามห้วงเวลาที่กำหนด ด้วยความเป็นธรรม มีความเสมอภาคและ  
สามารถตรวจสอบได้ ดังนี้

๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

๒. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานครู  
และบุคลากรทางการศึกษาประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

๓. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๕

- การยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงาน อบต.แควอ้อมได้จัดทำประกาศยกย่องชมเชยการปฏิบัติงาน  
ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและสมควรได้รับการยกย่องชมเชย เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการ  
ปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไป ดังนี้

๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม เรื่อง ยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานในการเลื่อนขั้น  
เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ( ครึ่งปีแรก ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)  
ลงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๗

๒. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม เรื่อง ยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานพนักงานครู  
รอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ( งวดวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) ลงวันที่ ๗  
พฤษภาคม ๒๕๖๗

๓. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม เรื่อง ยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานในการเลื่อนขั้น  
เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ( ครึ่งปีหลัง ๑ เมษายน ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน  
๒๕๖๗) ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

๔. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแควอ้อม เรื่อง ยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานพนักงานครู  
รอบที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (๑ เมษายน ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน  
๒๕๖๗

- จัดให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ดังนี้

๑. มีการกำหนด / แบ่งพื้นที่เพื่อการปฏิบัติงาน การให้บริการประชาชน การจัดเก็บเอกสาร ฯลฯ  
ไว้อย่างชัดเจน มีสภาพดีและสะอาด

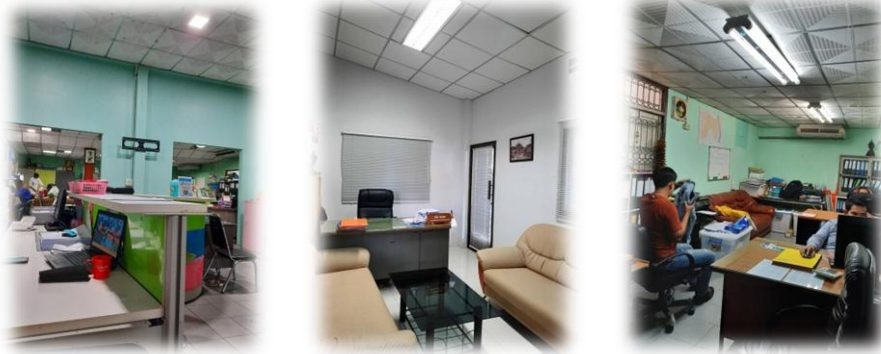


๒. มีความปลอดภัย โดยจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย อุปกรณ์ตัดไฟรองรับกรณีเกิดไฟช็อต/ รั่ว  
เครื่องดับเพลิง อยู่ในสภาพที่ดี และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ





๓. มีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงานหรือทำกิจกรรม มีการระบายอากาศที่ดี อุณหภูมิที่เหมาะสม ไม่มีเสียงดัง / กลิ่นเหม็น / กลิ่นสารเคมี ที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน



๔. มีกิจกรรมส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานได้ออกกำลังกายในสถานที่ทำงาน มีการจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อผ่อนคลายความเครียด



### ปัญหา/อุปสรรค

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างของ อปท. ปัจจุบัน อปท. มีความแตกต่างในเรื่องของโครงสร้างของ อปท. ซึ่งขึ้นอยู่กับเงินรายได้ของแต่ละ อปท. ทำให้บุคลากรไม่สามารถที่ก้าวหน้าในหน้าที่ได้ตามความสามารถ
๒. สถานที่ทำงานคับแคบ และจำนวนบุคลากรมีมากขึ้น
๓. เอกสารมีเพิ่มมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะ

๑. ควรจัดให้มีตู้จัดเก็บเอกสาร



#### ๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

อบต.แควอ้อม เพื่อให้บุคลากรตระหนักรู้ถึงการสร้างจิตสำนึก ให้มีคุณธรรมและจริยธรรมและปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตบุคลากรมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน จึงได้มีการกำหนดแนวทางส่งเสริม พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ดังต่อไปนี้

- จัดโครงการจิตอาสาพัฒนาชุมชน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ส่วนรวม ในการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในตำบล โดยรายละเอียดดังนี้

๑. กิจกรรม Big Cleaning Day ม.๗ (๑๘/๑๐/๖๖)
๒. กิจกรรม Big Cleaning Day ม.๘ (๒๒/๑๑/๖๖)
๓. กิจกรรม Big Cleaning Day ม.๑ (๑๓/๑๒/๖๖)
๔. กิจกรรม Big Cleaning Day ตำบลแควอ้อม (๒๖/๑๒/๖๖)
๕. กิจกรรม Big Cleaning Day ม.๔ (๑๙/๑/๖๗)
๖. กิจกรรมจิตอาสา ณ อุทยาน ร.๒ (๒๐-๑-๖๗)
๗. กิจกรรม Big Cleaning Day ม.๒ (๑๖/๒/๖๗)
๘. กิจกรรมแสดงความรักดี ณ อุทยาน ร.๒ (๑๙/๒/๖๗)
๙. กิจกรรมวันท้องถิ่นไทย (๑๘/๓/๒๕๖๗)
๑๐. กิจกรรม Big Cleaning Day สำนักงาน อบต.แควอ้อม (๑๖/๒/๖๗)
๑๑. กิจกรรมปลูกต้นไม้วัดเข้าพรรษา (๑๙/๗/๖๗)
๑๒. กิจกรรมลงแขกกลองคอง ตำบลแควอ้อม (๒๖/๗/๖๗)
๑๓. กิจกรรมลงแขกกลองคอง ม.๒ (๒๓/๘/๖๗)
๑๔. กิจกรรม Big Cleaning Day ม.๗ (๑๗/๙/๖๗)



**ปัญหา / อุปสรรค**

๑. ในกิจกรรม Big Cleaning Day บางเดือนมีการเลื่อนวัน เวลา ทำให้บางเดือนมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่ครบ

**ข้อเสนอแนะ**

- ควรสำรวจเครื่องมือ อุปกรณ์ในการดำเนินกิจกรรม เช่น ไม้กวาดทางมะพร้าว ที่หนีบขยะ ถังดำ