บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง

ที่ อด ๘๕๕๐๑/ วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง ในการส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรม/สัมมนา ทั้งการจัดขึ้นเอง และการเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น โดยให้มีการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เสนอให้ผู้บริหารทราบ นั้น

บัดนี้ งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ และได้ดำเนินการติดตามผลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรต่อไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ .....

(นางวิลาวัณย์ สีปัชชา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สิบเอก .....

(นเรศ นารัตน์โท)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัด.....

.....

ลงชื่อ .....

(นายสุรศักดิ์ ชมกลิ่น)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง

ความเห็นนายก.....

.....

ลงชื่อ .....

(นายเชื่อม ทิมิลกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง
อำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง อำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี

ผลการดำเนินงานตามนโยบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา					
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	**วัตถุประสงค์**	**ตัวชี้วัด**	**งบประมาณ**	**ผลการดำเนินงาน / ระยะเวลาในการดำเนินงาน**	**ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ**
๑.๑ จัดทำแผนอัตรำกำลัง ๓ ปี (ปีงบ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ฉ.๓เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	-เพื่อให้ อบต.แสงสว่าง มีโครงสร้างกำรแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน -เพื่อให้ อบต.แสงสว่างมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง -เพื่อเป็นแนวทำงานในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร -เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่างมีการปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	ตัวชี้วัด อบต.แสงสว่าง มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี งบ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉ.๓ ถูกต้องครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี งบ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉ.๓	ไม่ใช้งบประมาณ	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี งบ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉ.๓ โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ และ อบต.แสงสว่าง ประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ปี งบ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉ.๓ เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕	**ปัญหาอุปสรรค** - **ข้อเสนอแนะ** ควรดำเนินการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในทุกๆ ปี เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับภารกิจราชการงานในปัจจุบัน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน / ระยะเวลาในการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอน(ย้าย)	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	-สรรหาบุคลากรทดแทนตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี งปม. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	ไม่ใช้งบประมาณ	-ดำเนินการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลที่โอน(ย้าย) มาดำรงตำแหน่งสายงานวิชาการ ราย นางสาวสุภาพร นามบุตร ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย รับโอนตามคำสั่ง อบต.ที่ ๖๒๘/๒๕๖๕ ๑ กันยายน ๒๕๖๕	**ปัญหาอุปสรรค** - **ข้อเสนอแนะ** -การลดภาวะอัตราตำแหน่งว่างในองค์กรเพื่อป้องกันการทำงานล้นมือ ซึ่งส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า เสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา และขาดประสิทธิภาพ
๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	-เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	-มีอัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงปม.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เว้นแต่ตำแหน่งที่ขอให้ กสถ.ดำเนินการสรรหาให้ (อบต.แสงสว่าง ไม่สามารถดำเนินการเองได้ ต้องรอการจัดสรรจากคณะกรรมการดำเนินการสอบของกรมฯ	ไม่ใช้งบประมาณ	- ขอส่งตำแหน่งให้ กสถ.สอบคัดเลือกในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าสี และ ตำแหน่ง ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระหว่าง ๑ ต.ค.๒๕๖๕ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	**ปัญหาอุปสรรค** - **ข้อเสนอแนะ** -

๒.ด้านการพัฒนาบุคลากร					
ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	**วัตถุประสงค์**	**ตัวชี้วัด**	**งบประมาณ**	**ผลการดำเนินงาน / ระยะเวลาในการดำเนินงาน**	**ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ**
๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-อบต.แสงสว่าง มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ได้ถูกต้อง ครบถ้วน และพร้อมทั้งมีการประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	สรุปงบประมาณที่ใช้พัฒนาตามข้อบัญญัติ ๒๕๖๖ **ตามตารางแนบท้าย**	-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาให้บุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ระหว่าง งบฯ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	**ปัญหาอุปสรรค** - **ข้อเสนอแนะ** -เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพ ควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เพื่อได้กระบวนการและวิธีการพัฒนาตรงกับความต้องการ
๒.๒ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้าน ตามสายงาน ให้อยู่ในระบบงาน E-Leaning	-เพื่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน	-บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเองและเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	-ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ที่บรรจุใหม่ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในระบบ E-Leaning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง ๑ ต.ค.๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	**ปัญหาอุปสรรค** - **ข้อเสนอแนะ** -ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุกๆตำแหน่งงานภายในองค์กร

๓. ด้านคุณธรรมจริยธรรมและวินัยข้าราชการ					
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	**วัตถุประสงค์**	**ตัวชี้วัด**	**งบประมาณ**	**ผลการดำเนินงาน / ระยะเวลาในการดำเนินงาน**	**ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ**
๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียน -เพื่อสร้างการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากร	-บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเองและสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์	ไม่ใช้งบประมาณ	-หน่วยงานมีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว ๑ ต.ค.๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	**ปัญหาอุปสรรค** - **ข้อเสนอแนะ** -เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธีและแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	-เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	-ข้อมูลบุคลากรในระบบมีความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	-หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดทุกระยะแล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้ ทั้งในส่วนของข้อมูลพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา ๑ ต.ค.๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	**ปัญหาอุปสรรค** - **ข้อเสนอแนะ** -เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบโดยส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน / ระยะเวลาในการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
๓.๓ จัดให้มีการกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และความสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใสและสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	-กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	ไม่ใช้งบประมาณ	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ทักษะ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ครั้งที่ ๑ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	**ปัญหาอุปสรรค** - **ข้อเสนอแนะ** -การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยความชอบธรรม
๓.๔ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร -เพื่อยกย่องและเชิดชูเกียติแก่บุคลากรดีเด่นด้านด้านคุณธรรมจริยธรรม	-อบต.แสงสว่าง จัดทำประกาศยกและมอบเกียติบัตรให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในรอบปีงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	-จัดทำประกาศยกย่องและมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นแก่บุคลากรดีเด่น ด้านคุฯธรรมจริยธรรม	**ปัญหาอุปสรรค** - **ข้อเสนอแนะ** -ประชาชนสัมพันธ์ในหน่วยงานเพื่อยกย่องและเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน / ระยะเวลาในการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
๓.๕ โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-เพื่อให้ผู้บริหาร สมาชิก สภาฯ พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง ประชาชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นจากการทำกิจกรรมแบบกลุ่ม การพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่ความสำเร็จ (Organization Development: OD)	-มีผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ -ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจทุกด้าน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐		- ดำเนินการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ระหว่างวันที่ ๖ -๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	- **ปัญหาอุปสรรค** - **ข้อเสนอแนะ** -งบประมาณในการดำเนินการไม่เพียงพอ เห็นควรจัดสรรงบประมาณ ให้เหมาะสม

๔. ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม /พัฒนาทรัพยากรที่ได้รับการพัฒนา อบต.แสงสว่าง อำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	เข้ารับการฝึกอบรม	ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม	หมายเหตุ
๑	นายสุรศักดิ์ ชมกลิ่น	ปลัด อบต.แสงสว่าง	/		
	สำนักปลัด				
	ข้าราชการ				
๒	สิบเอกนเรศ นารัตน์โท	หัวหน้าสำนักปลัด	/		
๓	นางวิลาวัณย์ สีปัชชา	นักทรัพยากรบุคคล	/		
๔	น.ส.ปานันดา ประสงค์ศิลป์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	/		
๕	นางนันทิพร มูลขุนทด	นักจัดการงานทั่วไป	/		
๖	นายอัฐพล อินทะสิทธิ์	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธ	/		
	ลูกจ้างประจำ				
๗	นายวินัย กุดสูงเนิน	เจ้าพนักงานธุรการ	/		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๘	นายสุทธินันท์ โพธิหล้า	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	/		
๙	นายบุญช่วย รินทรักษ์	พนักงานขับรถยนต์	/		
๑๐	นายดวงเจริญ มุ่งสวัสดิ์	พนักงานขับรถยนต์	/		
๑๑	นายแดน ปัสสาวะเท	พนักงานขับรถยนต์	/		
๑๒	นายบรรเลง ชัยนอก	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	/		

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	เข้ารับการฝึกอบรม	**ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม**	หมายเหตุ
	กองคลัง				
	ข้าราชการ				
๑๓	นางกชพร ปรีมงคล	ผอ.กองคลัง	/		
๑๔	น.ส.นาตยา สิงห์โสภา	นักวิชาการเงินและบัญชี	/		
๑๕	นางอำภาภัทร พิมพ์ดา	นักวิชาการคลัง	/		
๑๖	ว่าที่รต.หญิงกลิ่นมณี ทะวะรุ่งเรือง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	/		
๑๗	น.ส.อัจฉราภรณ์ นาสมยนต์	เจ้าพนักงานพัสดุ	/		
๑๘	น.ส.อภิฤดี กองเพชร	เจ้าพนักงานพัสดุ	/		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑๙	น.ส.อรวดี หลักคำ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	/		
๒๐	น.ส.แว่นทิพย์ กองการ	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	/		

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง			หมายเหตุ
	<u>กองช่าง</u>				
	<u>ข้าราชการ</u>				
๒๑	นายฉัตรชัย ชลายนวัฒน์	ผอ.กองช่าง	/		
๒๒	นางภัควลัญชน์ สายแสง	นายช่างโยธา		/	
๒๓	นายพิบูญชน ศิริหนองหว้า	นายช่างโยธา		/	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
๒๔	นายประดิษฐ์ ปลั่งกลาง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	/		
๒๕	นายสายัณย์ ชารีสมบัติ	พนักงานขับรถ(รถกระเช้า)	/		
๒๖	นายภูมินทร์ รัตนพลแสน	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	/		

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง			หมายเหตุ
	<u>กองการศึกษาฯ</u>				
	<u>ข้าราชการ</u>				
	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง			หมายเหตุ
๒๗	นายสมคิด หมู่บ้านม่วง	นักวิชาการศึกษา	/		
๒๘	นายภูธิป แก้วเกิดเคน	เจ้าพนักงานธุรการ	/		
	<u>ข้าราชการครู</u>				
๒๙	นายศิวชัย ศรีเชียงสา	ครูชำนาญการ	/		
๓๐	นางสาวสุภาพร นามบุตร	ครูผู้ช่วย	/		
๓๑	นางเพ็ญจันทร์ ตางจงราช	ครู ศพด.ท่ายม		/	
๓๒	นางไพรสอน บุญหาราช	ครู ศพด.ทับไฮ		/	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
๓๓	น.ส.นิภาภรณ์ เล่ห์กัน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	/		
๓๔	น.ส.พรนภา โยนดัน	ผู้ดูแลเด็ก(โรงเรียนบ้านท่าสี)	/		
	<u>กองสวัสดิการสังคม</u>				
	<u>ข้าราชการ</u>				
๓๕	จ.ส.อ.อาทิตย์ เดชสมบัติ	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	/		
๓๖	นายนิวัฒน์ พันนาฤทธิ์	นักพัฒนาการชุมชน	/		

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ		
	<u>กองส่งเสริมการเกษตร/กองสาธารณสุข</u>				
	<u>ข้าราชการ</u>				
๓๗	นายรันดร พิมพ์ดา	ผอ.กองการเกษตร		/	
๓๘	นายวิทยา ประโภชนัง	เจ้าพนักงานธุรการ		/	
๓๙	น.ส.ปราณี ศิริสุข	นักวิชาการสาธาธารณสุข	/		
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
๔๐	นายรุ่งศิลป์ ดีกุดเรือ	พนักงานขับรถขยะ		/	

ร้อยละของบุคลากรในสังกัด อบต.แสงสว่างที่ได้รับการพัฒนา ดังนี้

$$\frac{๓๓}{๔๐} \times ๑๐๐ = \text{ร้อยละ } ๘๒.๕๐$$

๕. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ณ ๑ ต.ค.๒๕๖๕)			
ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายสุรศักดิ์ ชมกลิ่น	ปลัด อบต.แสงสว่าง	
	สำนักปลัด		
	ข้าราชการ		
๒	สิบเอกนเรศ นารัตน์โท	หัวหน้าสำนักปลัด	
๓	นางวิลาวัณย์ สีปัชชา	นักทรัพยากรบุคคล	
๔	น.ส.ปานันดา ประสงค์ศิลป์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๕	นางนันทิพร มูลขุนทด	นักจัดการงานทั่วไป	
๖	นายอัฐพล อินทะสิทธิ์	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
	ลูกจ้างประจำ		
๗	นายวินัย กุดสูงเนิน	เจ้าพนักงานธุรการ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
๘	นายสุทธินันท์ โพธิหล้า	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๙	นายบุญช่วย รินทรักษ์	พนักงานขับรถยนต์	
๑๐	นายดวงเจริญ มุ่งสวัสดิ์	พนักงานขับรถยนต์	
๑๑	นายแดน ปัสสาวะเท	พนักงานขับรถยนต์	
๑๒	นายบรรเลง ชัยนอก	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	
	กองคลัง		
	ข้าราชการ		
๑๓	นางกชพร ปรีมงคล	ผอ.กองคลัง	
๑๔	น.ส.นาตยา สิงห์โสภา	นักวิชาการเงินและบัญชี	
๑๕	นางอำภาภัทร พิมพ์ดา	นักวิชาการคลัง	
๑๖	ว่าที่รต.หญิงกลิ่นมณี ทะวะรุ่งเรือง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	
๑๗	น.ส.อัจฉราภรณ์ นาสมยนต์	เจ้าพนักงานพัสดุ	
๑๘	น.ส.อภิฤดี กองเพชร	เจ้าพนักงานพัสดุ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
๑๙	น.ส.อรวดี หลักคำ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๒๐	น.ส.แว่นทิพย์ กองการ	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	

รายชื่อบุคลากร อบต.แสงสว่าง อำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี (ณ 1 ต.ค.2565)

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	กองช่าง		
	ข้าราชการ		
๒๑	นายฉัตรชัย ชลายนวัฒน์	ผอ.กองช่าง	
๒๒	นางภัควลัญชน์ สายแสง	นายช่างโยธา	
๒๓	นายพิบูญชน ศิริหนองหว้า	นายช่างโยธา	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
๒๔	นายประดิษฐ์ ปลั่งกลาง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๒๕	นายสายัณย์ ชารีสมบัติ	พนักงานขับรถ(รถกระเช้า)	
๒๖	นายภูมินทร์ รัตนพลแสน	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	
	กองการศึกษาฯ		
	ข้าราชการ		
	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๒๗	นายสมคิด หมู่บ้านม่วง	นักวิชาการศึกษา	
๒๘	นายภูธิป แก้วเกิดเคน	เจ้าพนักงานธุรการ	
	ข้าราชการครู		
๒๙	นายศิวชัย ศรีเชียงสา	ครูชำนาญการ	
๓๐	นางสาวสุภาพร นามบุตร	ครูผู้ช่วย	
๓๑	นางเพ็ญจันทร์ ตางจงราช	ครู ศพด.ท่ายม	
๓๒	นางไพรสอน บุญหาราช	ครู ศพด.ทับไฮ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
๓๓	น.ส.นิภาภรณ์ เล่ห์กัน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	
๓๔	น.ส.พรนภา โยนดัน	ผู้ดูแลเด็ก(โรงเรียนบ้านท่าสี)	
	กองสวัสดิการสังคม		
	ข้าราชการ		
	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๓๕	จ.ส.อ.อาทิตย์ เดชสมบัติ	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	
๓๖	นายนิวัฒน์ พันนาฤทธิ์	นักพัฒนาการชุมชน	

รายชื่อบุคลากร อบต.แสงสว่าง อำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี (ณ 1 ต.ค.2565)

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	กองส่งเสริมการเกษตร/กองสาธารณสุข		
	ข้าราชการ		
๓๗	นายรันดร พิมพ์ดา	ผอ.กองการเกษตร	
๓๘	นายชาญวิทย์ โนวฤทธิ์	นักวิชาการเกษตร	
๓๙	นายวิทยา ประโภชนัง	เจ้าพนักงานธุรการ	
๔๐	น.ส.ปราณี ศิริสุข	นักวิชาการสาธาธารณสุข	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
๔๑	นายรุ่งศิลป์ ดีกุดเรือ	พนักงานขับรถขยะ	

๖. ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑ ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาที่ยังไม่เป็นระบบไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการนั้น ยังไม่ส่งเสริม สนับสนุน ความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ การกำหนดเนื้อวิชา และวิธีการพัฒนาไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

๑.๓ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายทุกตำแหน่ง

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒.๑ ปัญหาการ ขาดความรักใคร่สามัคคี มีทัศนคติในเชิงลบกับองค์กร

๒.๒ องค์กรมีการวางแผนงานการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบ ซึ่งปัญหาดังกล่าวทำให้บุคลากรบางส่วนเกิดการต่อต้านการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่มีความผูกพันที่ดีต่อองค์กร

๗. ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนขึ้น

๑.๒ ในระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิดร่วมทำเป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วนเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ขัดความสามารถบุคลากรในด้านต่างๆ แล้ว ควรมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุคดิจิตัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และความสามารถทางเทคโนโลยี

๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษามาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ และการฝึกอบรม

๑.๕ กำหนดแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นในเวลาพร้อมกัน เรื่องเดียวกัน หรือด้วยวิธีการเหมือนกัน

๒. ด้านกาบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาระบบงานโดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒.๒ สร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะ พร้อมต่อการปฏิบัติงาน

เอกสารแนบท้าย แสดงรายละเอียดค่าใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา		งบประมาณที่ใช้ไป		งบประมาณคงเหลือ	
				ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม
	แผนงานบริหารทั่วไป สำนักปลัด								
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับ นายก อบต. ,รองนายกฯ ,เลขานการนายกอบต. / หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของคณะผู้บริหารให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นายก อบต. ,รองนายกฯ , เลขานการนายกฯ ได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๕๐,๐๐๐.-	๘๖,๒๐๐.-	๔๕,๔๔๓.-	๘๖,๒๐๐.-	๔,๕๕๗.-	๐.-
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับประธานสภา อบต., รองประธานสภาหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของประธานสภาและสมาชิก อบต. ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ประธานสภาและสมาชิก ได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี						
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานท้องถิ่น หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานท้องถิ่น ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานท้องถิ่น ได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี						
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานทั่วไป ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทั่วไป ได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี						
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักทรัพยากรบุคคล ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักทรัพยากรบุคคล ได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี						

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา		งบประมาณที่ใช้ไป		งบประมาณคงเหลือ	
				ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักจัดการงานทั่วไปหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักจัดการงานทั่วไปให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักจัดการงานทั่วไป ได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี	ค่าใช้จ่ายรวมอยู่ในแผนงานบริหารทั่วไป / สำนักปลัด					
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเจ้าพนักงานธุรการ ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานธุรการ ได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี						
	งานควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน								
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการตรวจสอบภายใน หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักวิชาการตรวจสอบภายในให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี	—	—	—	—	—	—
	งานสถิติและวิชาการ								
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๐,๐๐๐.-	๑๐,๐๐.-	๓,๐๔๘.-	๘,๑๐๐.-	๖,๙๕๒.-	๑,๙๐๐.-
	งานรักษาความสงบภายใน								
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับ จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของจพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๐,๐๐๐.-	๒๐,๐๐๐.-	๖๐๘.-	—	๙,๓๙๒.-	๑๐,๐๐๐.-

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา		งบประมาณที่ใช้ไป		งบประมาณคงเหลือ	
				ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม
	งานกองคลัง								
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานการคลัง หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานการคลัง ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานการคลังได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๐,๐๐๐.-	๓๐,๐๐๐.-	๒๖,๗๓๕.-	๑๔,๓๐๐.-	๓,๒๖๕.-	๑๕,๗๐๐.-
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักวิชาการเงินและบัญชีให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักวิชาการเงินและบัญชีได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี						
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการคลัง/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักวิชาการคลังให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักวิชาการคลังได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี						
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักวิชาการจัดเก็บรายได้ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี						
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเจ้าพนักงานพัสดุให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานพัสดุได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี						

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา		งบประมาณที่ใช้ไป		งบประมาณคงเหลือ	
				ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม
	แผนงานกองการศึกษาฯ /งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา								
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานการศึกษา หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานการศึกษาให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานการศึกษาได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๕๐,๐๐๐.-	๕๐,๐๐๐.-	๙,๔๑๒.-	๒๒,๒๐๐.-	๔๐,๕๘๘.-	๒๗,๘๐๐.-
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักวิชาการศึกษา ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักวิชาการศึกษา ได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี						
	แผนงานสาธารณสุข								
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๐,๐๐๐.-	๔๘,๙๐๐.-	๓,๔๒๗.-	๔๘,๙๐๐.-	๑๖,๕๗๓.-	๐.-
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการสุขาภิบาลหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักวิชาการสุขาภิบาลให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักวิชาการสุขาภิบาลได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี						

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา		งบประมาณที่ใช้ไป		งบประมาณคงเหลือ	
				ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม
	แผนงานอุตสาหกรรมโยธา								
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานช่างอุตสาหกรรมและการโยธา/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานช่าง ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานช่างได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๕๐,๐๐๐.-	๔๐,๐๐๐.-	๓๑,๗๓๔.-	๒๒,๒๐๐.-	๑๘,๒๖๖	๑๗,๘๐๐.-
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับ นายช่างโยธา หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายช่างโยธาให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นายช่างโยธาได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี						
	แผนงานสวัสดิการสังคม/สังคมสงเคราะห์								
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานสวัสดิการสังคมหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารงานสวัสดิการสังคม ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๐,๐๐.-	๕๕,๐๐๐.-	๒๐,๐๐.-	๕๕,๐๐๐.-	๐.-	๐.-
๒๓	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานนักพัฒนาชุมชน ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักพัฒนาชุมชน ได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี						

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา		งบประมาณที่ใช้ไป		งบประมาณคงเหลือ	
				ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม
	แผนงานส่งเสริมการเกษตร								
๒๔	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารบริหารงานการเกษตร หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักบริหารบริหารงานการเกษตรให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักบริหารบริหารงานการเกษตรได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๐,๐๐๐.-	๑๐,๐๐๐.-	—	—	๑๐,๐๐๐.-	๑๐,๐๐๐.-
๒๕	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการเกษตร หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักวิชาการเกษตร ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นักวิชาการเกษตร ได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี						
๒๖	หลักสูตรเกี่ยวกับ พักงานจ้างทุกหลักสูตรที่ปฏิบัติงานเป็น ผู้ช่วยพนักงานส่วนตำบลแต่ละสายงาน/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	บริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี	—	—	—	—	—	—
๒๗	โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน อบต.แสงสว่าง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง บุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับ อบต.แสงสว่าง (จ้าเหมาบริการ)ให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริหารงาน การทำงานมากยิ่งขึ้น	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง บุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับ อบต.แสงสว่าง (จ้าเหมาบริการ)ได้รับการอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๗๕,๐๐๐.-	—	๓๗๓,๓๘๐.-	—	๑,๖๒๐.-	—

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง

ที่ อด ๘๕๕๐๑/ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง

ตามที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง ได้ดำเนินโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ในระหว่างวันที่ ๖ - ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ โดยเดินทางศึกษาดูงาน ณ จังหวัดตราด ซึ่งเป็นการศึกษาดูงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะของเทศบาลตำบลเกาะช้าง ได้เสร็จสิ้นไปแล้วนั้น

จึงขอรายงานผลการดำเนินโครงการการประเมินความพึงพอใจและข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาวางแผนโครงการฯ ต่อไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ .....

(นางวิลาวัณย์ สีปัชชา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สิบเอก .....

(นเรศ นารัตน์โท)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัด.....

.....

ลงชื่อ .....

(นายสุรศักดิ์ ชมกลิ่น)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง

ความเห็นนายก.....

.....

ลงชื่อ .....

(นายเชื่อม ทิมิลกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง

แบบสอบถามความพึงพอใจผู้เข้ารับการศึกษาดูงาน "โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง" ประจำปีงบประมาณ 2566

การตอบกลับ 26 รายการ

เผยแพร่การวิเคราะห์

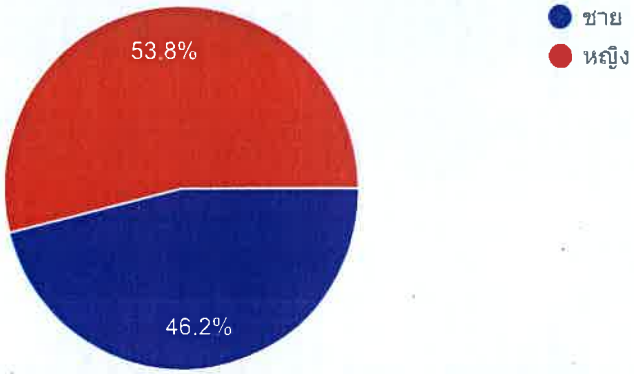
1. คำอธิบาย แบบประเมินฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ขอให้ผู้ตอบแบบประเมินตอบให้ครบทั้ง 3 ตอน เพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ต่อไป

2. โปรดทำเครื่องหมายตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ✓ ในช่องว่างที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน

1. เพศ

คัดลอก

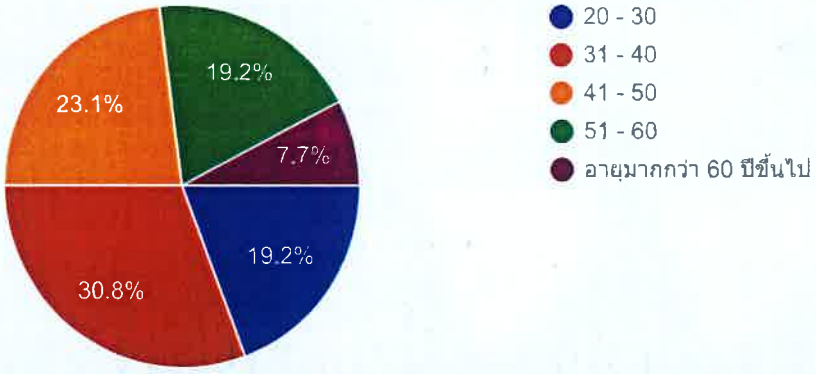
ค่าตอบ 26 ข้อ



2. อายุ

คัดลอก

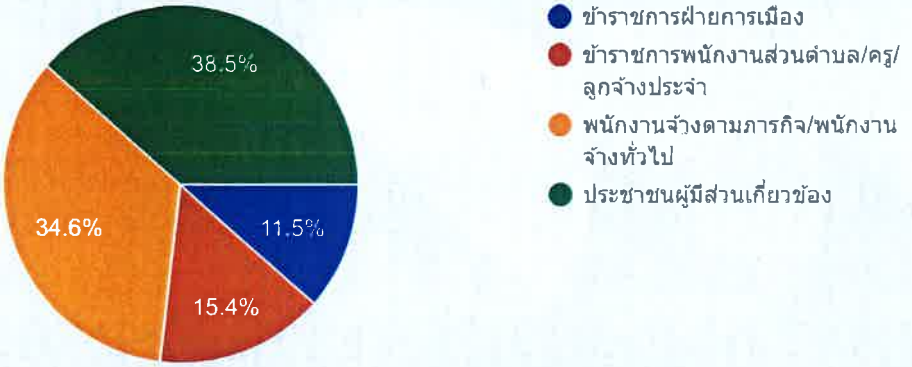
คำตอบ 26 ข้อ



3. ตำแหน่ง

คัดลอก

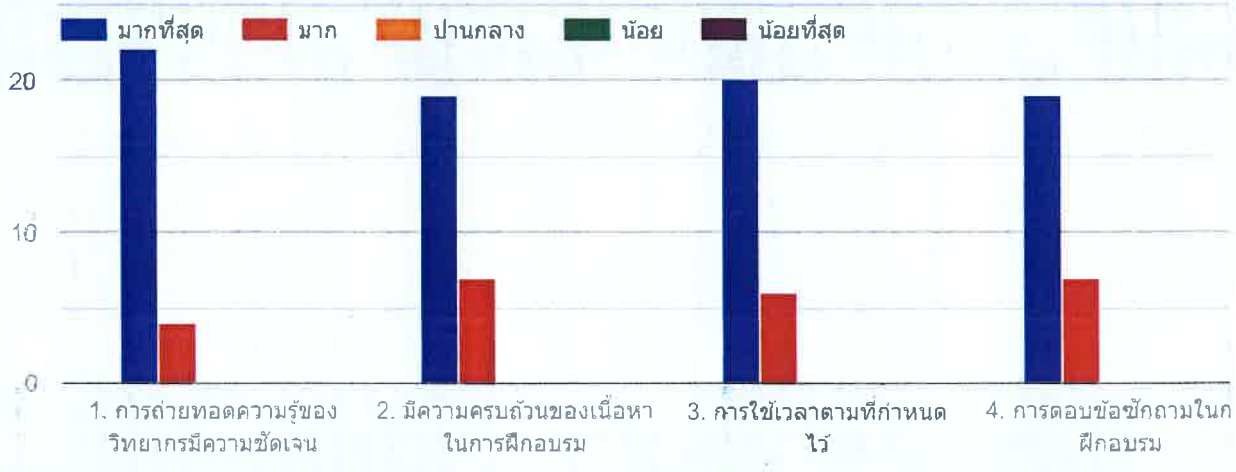
คำตอบ 26 ข้อ



ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจ/ความรู้ความเข้าใจ/การนำไปใช้ต่อการเข้าร่วมโครงการ

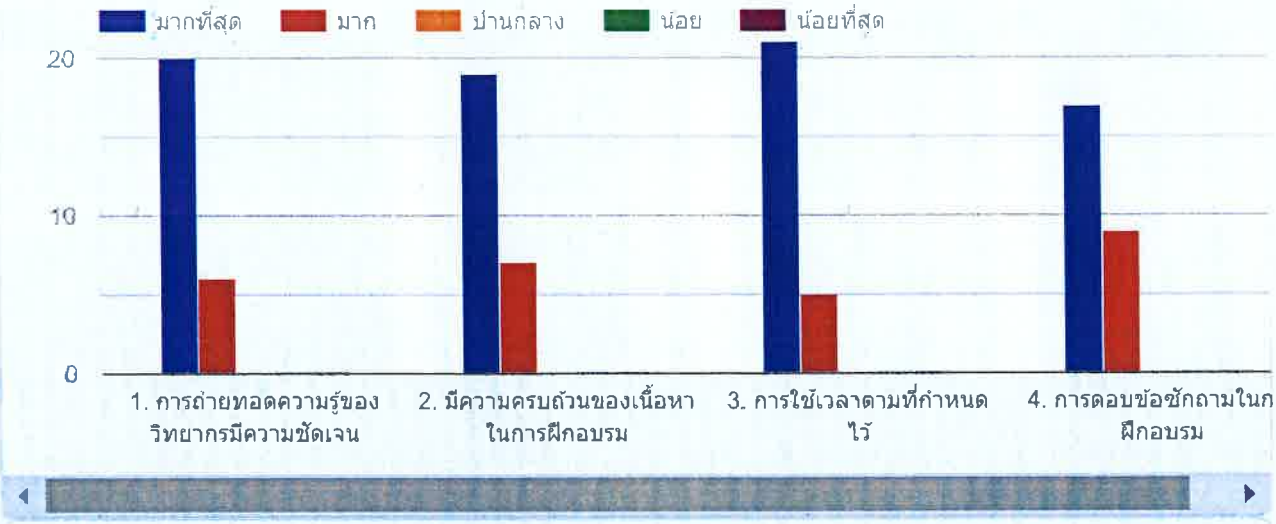
ด้านวิทยากร : การรักษาความปลอดภัยในชุมชน

คัดลอก



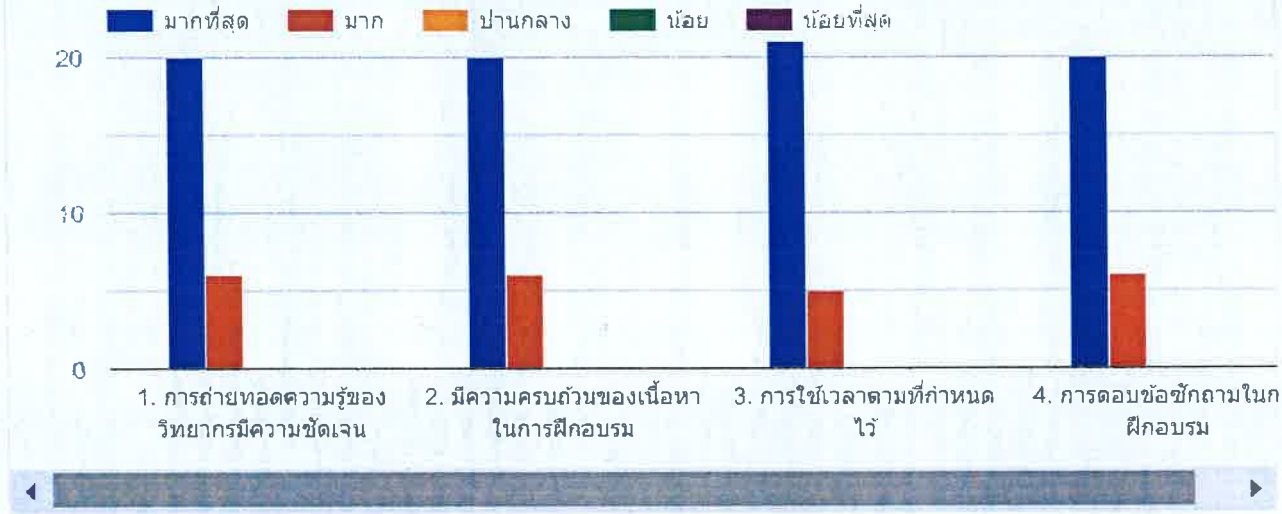
ด้านวิทยากร : การน้อมนำความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้ในชีวิตการทำงานและชีวิตประจำวัน

คัดลอก



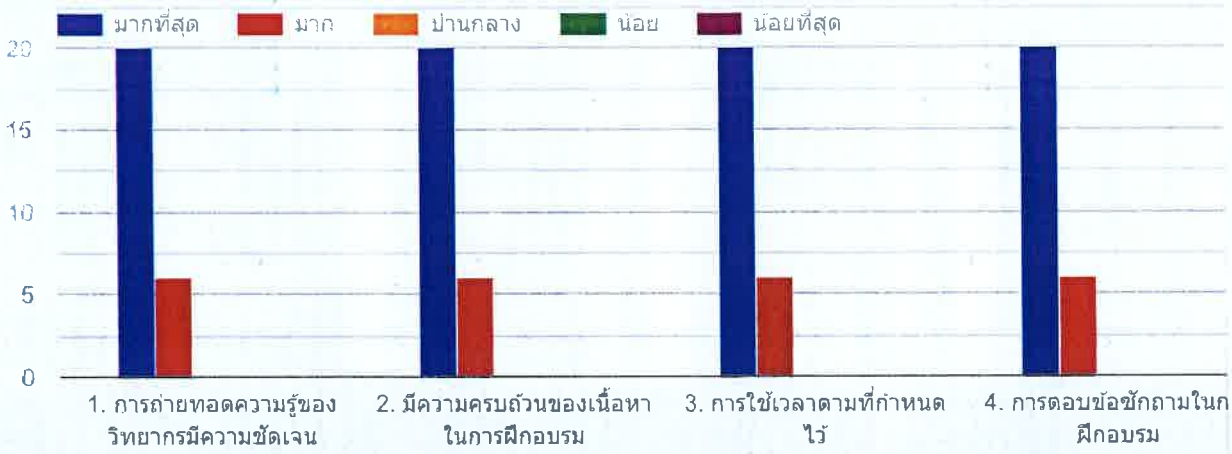
ด้านวิทยากร : แนวทางการส่งเสริมองค์ความรู้กลุ่มอาชีพ กลุ่มวิสาหกิจในชุมชน

คัดลอก



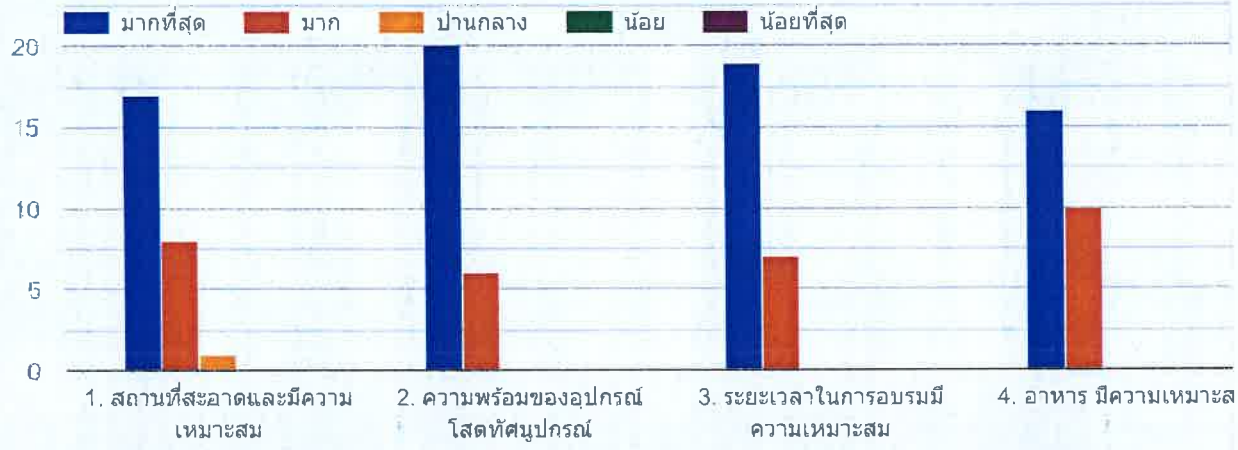
ด้านวิทยากรบรรยายพิเศษ : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร

คัดลอก



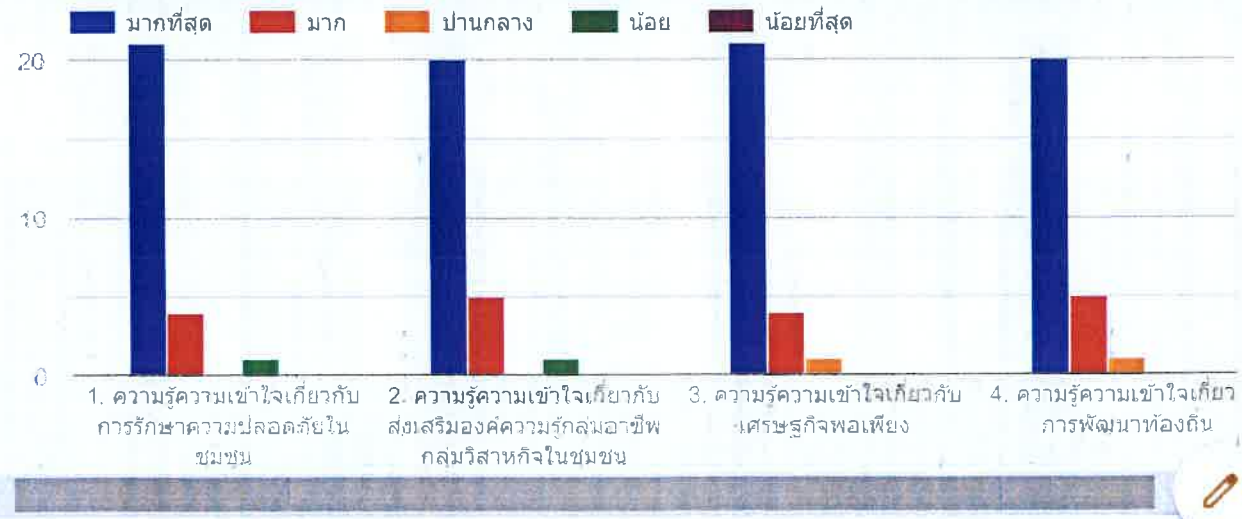
ด้านสถานที่/ระยะเวลา/อาหาร

คัดลอก



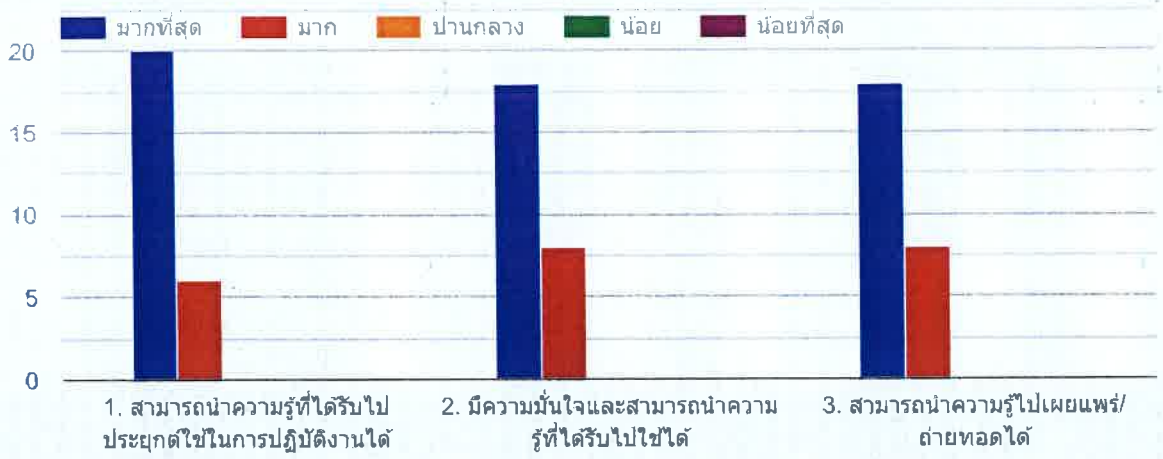
ด้านความรู้ความเข้าใจ

คัดลอก



ด้านการนำความรู้ไปใช้

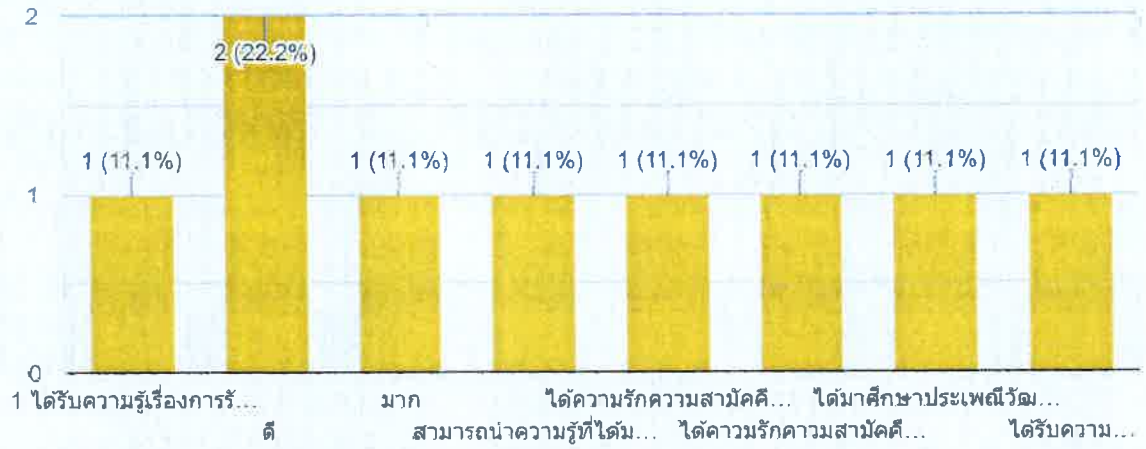
คัดลอก



สรุปประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการฝึกอบรม

คัดลอก

คำตอบ 9 ข้อ

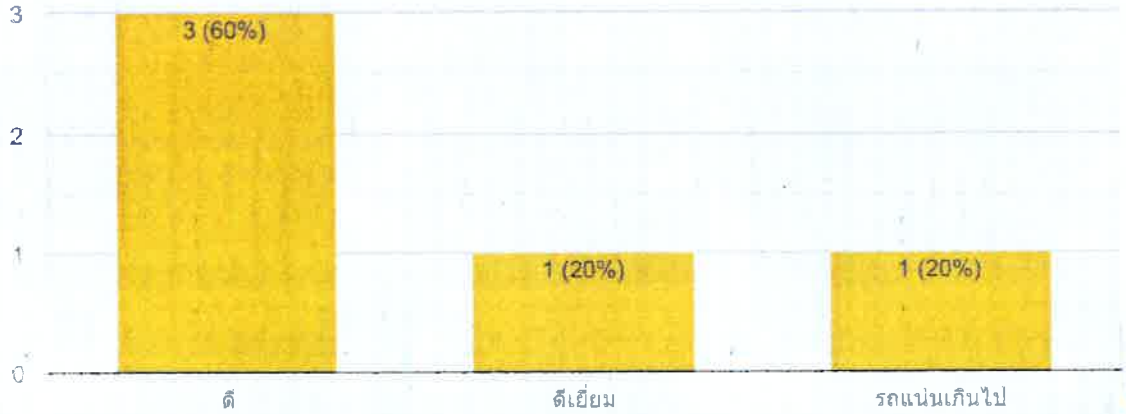


ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

1. ข้อเสนอแนะ ติชมในการจัดโครงการศึกษาดูงานครั้งนี้ ได้แก่

คัดลอก

คำตอบ 5 ข้อ



2. หัวข้อที่ท่านอยากให้จัดโครงการศึกษาดูงานครั้งต่อไป ได้แก่

คำตอบ 2 ข้อ

ด้านสาธารณสุข

มีความต้องการศึกษาดูงานกลุ่มอาชีพทางภาคเหนือหรือโรงเรียนผู้สูงอายุในแถบภาคเหนือเพื่อเป็นการเปิดวิสัยทัศน์ในการทำงานมีความต้องการศึกษาดูงานกลุ่มอาชีพทางภาคเหนือหรือโรงเรียนผู้สูงอายุในแถบภาคเหนือเพื่อเป็นการเปิดวิสัยทัศน์ในการทำงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์นอกเขตพื้นที่

เนื้อหานี้มิได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google รายงานการละเมิด - ข้อกำหนดในการให้บริการ - นโยบายความเป็นส่วนตัว

Google ฟอร์ม

โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง

โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง

โครงการฝึกอบรม
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2566

โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง

โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง

โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง

โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง

ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉ.๓
เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓

โดยที่ องค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่างมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่ง และระดับตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับการกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ และเป็นการควบคุมค่าใช้จ่ายตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๕ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ ข้อ ๑๘ ข้อ ๒๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ และประกาศ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี เรื่อง กำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๓ หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ข้อ ๑๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) ได้มีอำนาจมาให้ความเห็นชอบอัตรากำลังแล้ว ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ ดังนี้

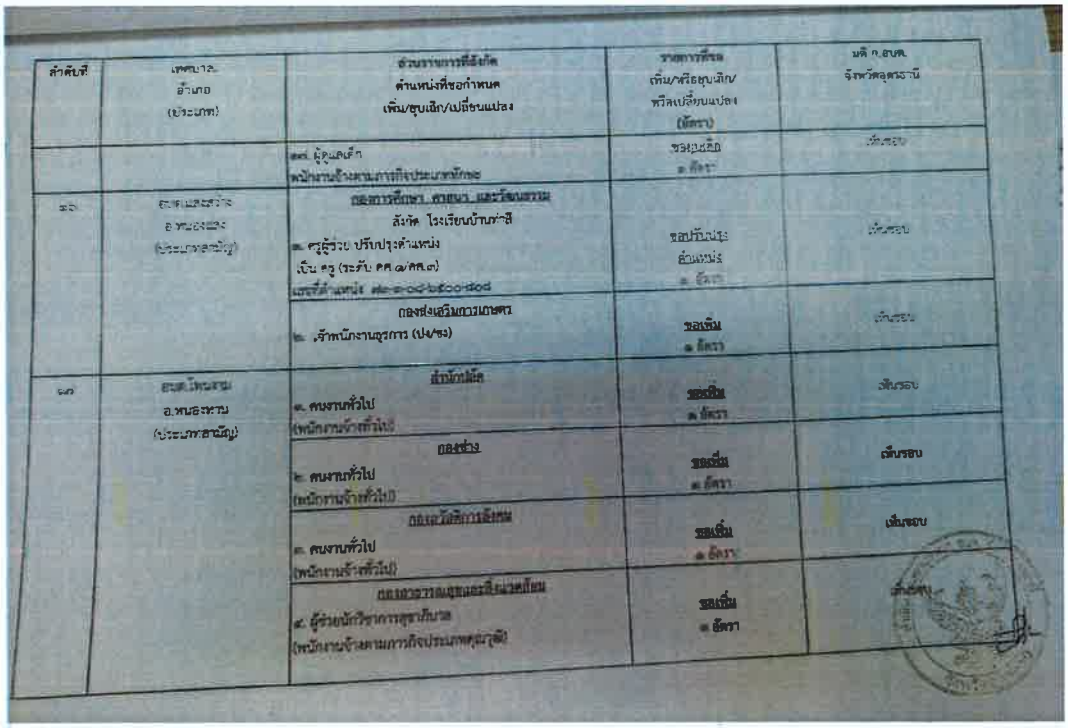
ข้อ ๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓

ข้อ ๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๕

(นายเชื่อม พิมิลกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่าง

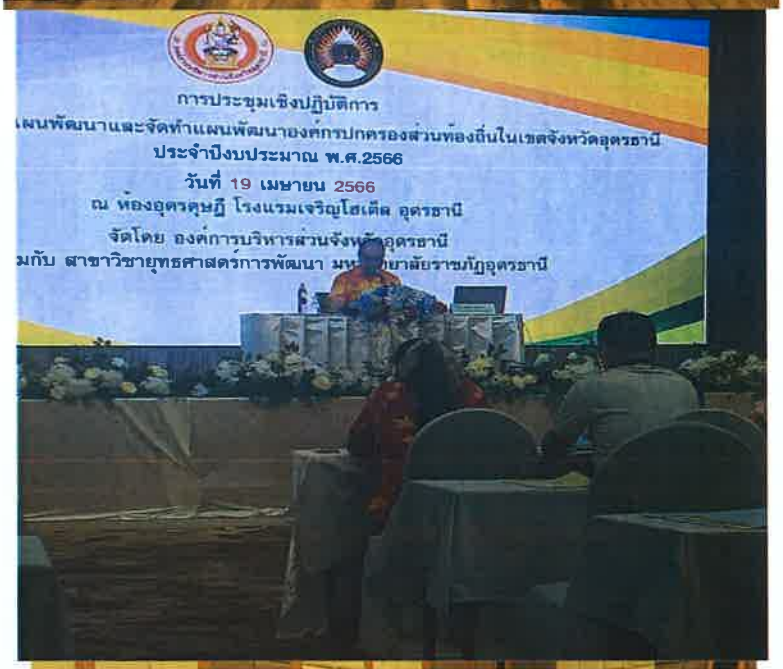


ลำดับที่	เทศบาล อำเภอ (ประเภท)	ส่วนราชการที่สังกัด ตำแหน่งที่ขอกำหนด เพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง	รายการที่ขอ เพิ่ม/ศรีสยุบเลิก/ ทวีลเปลี่ยนแปลง (อัตรา)	มติ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี
		๑๓. ผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างตามภารกิจประเภททักษะ	ขอยุบเลิก ๑ อัตรา	เห็นชอบ
๑๖	อบต.แสงสว่าง อ.หนองแสง (ประเภทสามัญ)	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สังกัด โรงเรียนบ้านท่าสี ๑. ครูผู้ช่วย ปรับปรุงตำแหน่ง เป็น ครู (ระดับ คศ.๑/คศ.๓) แทนที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๒๕๐๐-๔๐๘	ขอปรับปรุง ตำแหน่ง ๑ อัตรา	เห็นชอบ
		กองส่งเสริมการเกษตร ๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	เห็นชอบ
๑๗	อบต.โพนงาม อ.หนองหาน (ประเภทสามัญ)	สำนักปลัด ๑. คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	เห็นชอบ
		กองช่าง ๒. คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	เห็นชอบ
		กองสวัสดิการสังคม ๓. คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	เห็นชอบ
		กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔. ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	เห็นชอบ

ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร การทำงานบำเหน็จความชอบ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ดำเนินการรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งสายงานบริหารและสายงานวิชาการ

ดำเนินการส่งบุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรมให้ตรงตามสายงาน
เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจตามสายงานตำแหน่ง



ภาพโครงการรณรงค์สร้างจิตสำนึกที่ดีในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ภาพโครงการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายการเลือกตั้ง

ภาพโครงการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเมืองการปกครองตามรัฐธรรมนูญ

กิจกรรมการยกย่องผู้มีคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลแสงสว่างปีงบ ๒๕๖๖

การจัดงานเกษียณอายุราชการ (มุทิตาจิต)
จ่าสิบเอกอาทิตย์ เดชสมบัติ ตำแหน่ง นักบริหารงานสวัสดิการสังคม