



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ย

ที่ พง ๗๔๒๐๑ / ๒๒๓ วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖  
เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ย

ตามที่ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ได้จัดทำนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ย ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อการสร้างระบบการบริหารจัดการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พัฒนาบุคลากรทั้งด้านการทำงานและด้านคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประกอบกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(ITA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ นั้น

ในการนี้ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวกาญจนา บุตตะเขียว)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน รักษาราชการแทน  
นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็น/ข้อเสนอแนะ.....

(นางสาวสุจินต์ ปากลาว)

นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ รักษาราชการแทน  
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็น/ข้อเสนอแนะ.....

(นายสุชล บำรุง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ย

ความเห็น/ข้อเสนอแนะ.....

(นายมนตรี พลันการ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ย

รายงานผลการบริหาร  
และพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ย  
อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖  
(ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ย อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา

๑) ข้อมูลผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการ/กิจกรรม		สถานะการดำเนินโครงการ /กิจกรรม	
		ที่ได้รับจัดสรร	ที่เบิกจ่าย	วันที่เริ่ม โครงการ	สิ้นสุด โครงการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ	ดำเนินการ ไม่แล้วเสร็จ
๑) การวางแผนกำลังคน - จัดทำแผนอัตรากำลัง	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปด้วย ความเรียบร้อยและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ เป็นแนวทางในการวางแผนกำลังคนได้ อย่างเหมาะสม	ไม่มีการใช้จ่าย งบประมาณ	ไม่มีการใช้จ่าย งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕	๓๐ ก.ย. ๖๖	✓	
๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร - การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕- ๒๕๖๖	อบต.มะรุ่ยได้ประกาศสรรหาเลือกสรร พนักงานจ้างฯ ตามประกาศ อบต. เรื่อง รับสมัครบุคคลทั่วไปเพื่อสรรหาและ เลือกสรรเป็นพนักงานงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ก.พ. ๖๖ จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ไม่มีการใช้จ่าย งบประมาณ	ไม่มีการใช้จ่าย งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕	๓๐ ก.ย. ๖๖	✓	

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการ/กิจกรรม		สถานะการดำเนินโครงการ /กิจกรรม	
		ที่ได้รับจัดสรร	ที่เบิกจ่าย	วันที่เริ่ม โครงการ	สิ้นสุด โครงการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ	ดำเนินการ ไม่แล้วเสร็จ
๓)การประเมินผลการปฏิบัติงาน -ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล -ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานครูและบุคลากรทางการ ศึกษา -ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานจ้างตามภารกิจและ พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ พนักงานจ้าง รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือน นพนักงานส่วนตำบล มีดังนี้ ๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนง.ส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ครั้งปีแร ครบทุก ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ๒. ประกาศ อบต.มะรุ่ย เรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๔ ก.ย. ๖๕ ๓. ประกาศ อบต.มะรุ่ย เรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ครู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลง วันที่ ๑๔ ก.ย. ๖๕ -ไม่มีการใช้งบประมาณในการดำเนินงาน	ไม่มีการใช้จ่าย งบประมาณ	ไม่มีการใช้จ่าย งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕	๓๐ ก.ย. ๖๖	✓	

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการ/กิจกรรม		สถานะการดำเนินโครงการ /กิจกรรม	
		ที่ได้รับจัดสรร	ที่เบิกจ่าย	วันที่เริ่ม โครงการ	สิ้นสุด โครงการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ	ดำเนินการ ไม่แล้วเสร็จ
๔)การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัย -มีการจัดทำประมวลจริยธรรมของ อบต.มะรุ่ย -การกำหนดหลักเกณฑ์แนวทาง หรือประกาศเพื่อให้พนักงานส่วน ตำบลทุกประเภทตำแหน่งถือ ปฏิบัติร่วมกัน	อบต.มะรุ่ยได้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ เพื่อถือปฏิบัติร่วมกัน ดังนี้ ๑. ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์จำนวนครั้ง ของการลา หรือการมาทำงานสายเพื่อ ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ของพนักงานส่วนตำบล ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๖ ๒. ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์จำนวนครั้ง ของการลา หรือการมาทำงานสายเพื่อ ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครู ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ไม่มีการใช้จ่าย งบประมาณ	ไม่มีการใช้จ่าย งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕	๓๐ ก.ย. ๖๖	✓	
๕)การสรรหาคณบดี คนเก่ง -การสรรหาคณบดีคนเก่งผู้มี คุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติราชการ และให้บริหารประ ชาชนชนดีเด่น	-อบต.มะรุ่ยได้จัดทำโครงการยกย่องผู้มี คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติ ราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีคณะกรรมการ พิจารณาคัดเลือกผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม ฯ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามคำสั่งที่ ๕๓/ ๒๕๖๖ ลว ๒๕ ม.ค. ๖๖ เรื่องแต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกผู้มี คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติ ราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ไม่มีการใช้จ่าย งบประมาณ	ไม่มีการใช้จ่าย งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕	๓๐ ก.ย. ๖๖	✓	

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการ/กิจกรรม		สถานะการดำเนินโครงการ /กิจกรรม	
		ที่ได้รับจัดสรร	ที่เบิกจ่าย	วันที่เริ่ม โครงการ	สิ้นสุด โครงการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ	ดำเนินการ ไม่แล้วเสร็จ
<b>๖)การพัฒนาบุคลากร</b> -การจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ -แผนการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM)	- อบต.มะรุ่ย ประกาศใช้แผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดย ก.อบต.จังหวัดพังงา มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๙/ ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ ก.ย. ๖๓ -อบต.มะรุ่ยมีการจัดทำสื่อความรู้ของ องค์กรเอกสารทางวิชาการ คู่มือ หรือ เอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ ราชการเผยแพร่ให้บุคคลที่สนใจนำไป ศึกษาพัฒนาตนเอง เช่น หนังสือรวม ระเบียบ ประกาศหลักเกณฑ์ต่างๆ คู่มือ ปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ไม่มีการใช้จ่าย งบประมาณ	ไม่มีการใช้จ่าย งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕	๓๐ ก.ย. ๖๖	✓	
<b>๗)การเสริมสร้างความก้าวหน้าใน            สายอาชีพ</b> -ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตาม สายงาน -งบประมาณดำเนินงาน	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ที่ ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ปฏิบัติงานได้	๓๐๐,๐๐๐.-บาท	๑๐๐,๘๔๘.-บาท	๑ ต.ค.๖๕	๓๐ ก.ย. ๖๖	✓	

๒) ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ที่	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลัง (จำนวน)	การครองตำแหน่ง (จำนวน)	หมายเหตุ
<b>ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น</b>					
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	
<b>ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น</b>					
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	
๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	
๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารช่าง)	ต้น	๑	-	
๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	
๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	
<b>ตำแหน่งประเภทวิชาการ</b>					
๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	
๙	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	
๑๐	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑	๑	
๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	
๑๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑	๑	
๑๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	
๑๔	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑	
๑๕	ครู	ชำนาญการ	๑	๑	
<b>ตำแหน่งประเภททั่วไป</b>					
๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	
๑๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑	๑	
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	

ที่	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลัง (จำนวน)	การครองตำแหน่ง (จำนวน)	หมายเหตุ
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	
๒๐	เจ้าพนักงานประปา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	
๒๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>					
๒๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (สำนักปลัด)	-	๑	๑	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (สำนักปลัด)	-	๑	๑	
๒๔	พนักงานขับรถยนต์ (สำนักปลัด)	-	๑	๑	
๒๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ) (สำนักปลัด)	-	๑	๑	
๒๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกขยะ) (สำนักปลัด)	-	๑	-	
๒๗	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ (สำนักปลัด)	-	๑	๑	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (กองคลัง)	-	๑	-	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (กองคลัง)	-	๑	-	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (กองคลัง)	-	๑	-	
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างประปา (กองช่าง)	-	๑	๑	
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (กองช่าง)	-	๑	๑	
๓๓	พนักงานผลิตน้ำประปา (กองช่าง)	-	๓	๓	
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (กองการศึกษา)	-	๒	๒	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>					
๓๕	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ (สำนักปลัด)	-	๑	๑	
๓๖	ภารโรง (สำนักปลัด)	-	๑	๑	
๓๗	ยาม (สำนักปลัด)	-	๑	๑	
๓๘	คนงาน (สำนักปลัด)	-	๑	๑	
๓๙	คนสวน (สำนักปลัด)	-	๑	๑	
๔๐	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ (สำนักปลัด)	-	๑	๑	

ที่	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลัง (จำนวน)	การครองตำแหน่ง (จำนวน)	หมายเหตุ
๔๑	คนงานผลิตน้ำประปา (กองช่าง)	-	๑	๑	
รวม			๒๐	๓๓	

๓) ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	โครงการ / หลักสูตร	สถานที่	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้าร่วม (คน)	รายละเอียด
๑	โครงการอบรมสัมมนาวิชาการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง “การพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาท้องถิ่นยุคใหม่ให้มีประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน”	ศูนย์ประชุมนานาชาติดิโนงูช พัทยา อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี	๒๘ พฤศจิกายน - ๒ ธันวาคม ๒๕๖๕	๑	นายสุชล บำรุง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “กลยุทธ์การป้องกันมิให้ถูกดำเนินการทางวินัย”	โรงแรมภูงา อำเภอเมือง จังหวัดพังงา	๑๕-๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	๒	น.ส.สุจินันท์ ปากลาว นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ น.ส.กาญจนา บุตตะเขียว เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๓	หลักสูตร “เพิ่มประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพัสดุของสถานศึกษาและเรียนรู้ข้อบกพร่องที่ตรวจพบในการเบิกจ่ายเงินของสถานศึกษาสังกัดอปท.” รุ่นที่ ๗	โรงแรมรอยัล ซิตี้ บางพลัด กรุงเทพมหานคร	๒๕-๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	๓	นางจินดา ทรายทอง ครูชำนาญการพิเศษ น.ส.พัชรากร หนูดาษ นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ นางสาวรัตนาวดี สันแก้ว ผู้ดูแลเด็ก
๔	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานและบุคลากรทางการศึกษาอปท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ รุ่นที่ ๙	โรงแรมอเล็กซานเดอร์ แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร	๖-๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๒	นางจินดา ทรายทอง ครูชำนาญการพิเศษ น.ส.พัชรากร หนูดาษ นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
๕	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอปท. เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาปฐมวัยด้วย	โรงแรมริเวอร์ไซด์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร	๒๓-๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๒	น.ส.รัตนาวดี สันแก้ว ผู้ดูแลเด็ก

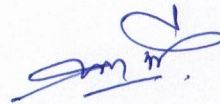
	การศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ DLIT สื่อและแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติ(รหัสหลักสูตร ๖๕๐๑๐๙-๖๕) รุ่นที่ ๕				น.ส.พนารัตน์ ทรายทอง ผู้ดูแลเด็ก
๖	โครงการฝึกอบรม เรื่อง “การพัฒนาทักษะเดิม (Upskill)เพิ่มเติมทักษะใหม่(Reskill)ในงานพัฒนาชุมชน และการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗”	โรงแรมศิวา รอยัล อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง	๒๗-๒๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖	๑	นางสาวจุฑามาศ เพ็ชรจำรัส นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
๗	โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหลักสูตรเชิงวิชาการ “การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)การปรับโครงสร้างส่วนราชการของ อบจ./เทศบาล/อบต.การปรับปรุงระดับตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน และเทคนิคการเขียนผลงานและวิสัยทัศน์เพื่อเลื่อนระดับ”	โรงแรมเดอะพาร์ก ดีไซน์ ภูเก็ต อำเภอเมือง จังหวัด ภูเก็ต	๑๖ - ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๖	๑	นางสาวกาญจนา บุตตะเขียว เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๘	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เทคนิค และวิธีการ การนำแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อจัดทำโครงการในงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๗	โรงแรมปรีนซ์พาลาซ บีบี ทาวเวอร์ กรุงเทพมหานคร	๑๙ - ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖	๑	นางสาวมลิวีย์ เพชรตีบ นักวิเคราะห์นโยบายและ แผนปฏิบัติการ
๙	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนาบุคลากรด้านการสำรวจและจัดทำข้อมูลฐานทรัพยากรท้องถิ่น ๙ ใบบางาน (หลักสูตรสนับสนุน อพ.สธ.)”ในพื้นที่ภาคใต้ตอนบน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาเครือข่ายภาคใต้ตอนบน สมาชิกฐานทรัพยากรท้องถิ่น(อพท.) และสมาชิกสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน(กศน.) สามารถบันทึกข้อมูล ๙ ใบบางาน ฐานทรัพยากรท้องถิ่น และใช้งานโปรแกรมฐานข้อมูลทรัพยากร อพ.สธ. อันจะนำไปสู่การเชื่อมโยงข้อมูลระบบฐานข้อมูลทรัพยากรที่สอดคล้องกันทั่วประเทศ ได้อย่างถูกต้อง	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี อ.สุราษฎร์ธานี-นาสาร ต.ขุนทะเล อ.เมือง จ.สุราษฎร์ธานี	๓๐- ๓๑ สิงหาคม และ ๑ กันยายน ๒๕๖๖	๒	น.ส.สุจินันท์ ปากลาว นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ น.ส.กาญจนา บุตตะเขียว เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

## ปัญหา / อุปสรรค

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น มีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง เช่น นายช่างโยธา เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายการได้ เป็นต้น เนื่องจากการสอบแข่งขันบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ ที่ดำเนินการโดย ก.กลาง ประสบปัญหาหลายอย่างเช่น บางตำแหน่งมีผู้สอบแข่งขันได้น้อย บางตำแหน่งไม่มีสอบแข่งขันได้ หรือบาง อปท. ไม่มีผู้ประสงค์จะไปบรรจุแต่งตั้ง เป็นต้น ส่งผลให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน
๓. ปัญหาบุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองทำให้ไม่เกิดการพัฒนาในการปฏิบัติงาน ซึ่งในแต่ละปี ระเบียบ ข้อกฎหมาย ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เมื่อไม่มีการพัฒนาบุคลากรทำให้ขาดความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบัน

## ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการกำหนดโครงสร้าง และกำหนดกรอบอัตรากำลัง หรือกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว สร้างความพึงพอใจได้มากที่สุด และสามารถพัฒนากิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ยให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป
๒. ควรมีการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ขาดแคลน นอกเหนือจากการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ดำเนินการโดย ก.กลาง เช่น การรับโอน ข้าราชการ โดยวิธีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ไม่ว่าจะเป็น เว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ยสื่อออนไลน์ และติดประกาศที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น เพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ขาดแคลน
๓. สร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ดำเนินการเป็นระบบ มีการวางแผนที่ดี การพัฒนาบุคลากรจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในองค์กร โดยเริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านความคิดหรือการปรับทัศนคติของบุคลากร จึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จในขั้นตอนและกระบวนการพัฒนาในแต่ละรูปแบบ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองมากขึ้น รวมถึงสำรวจความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อนำไปใช้ในแผนการพัฒนาบุคลากรตามปีงบประมาณ จะส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานและประชาชน



(นางสาวกาญจนา บุตตะเชียว)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน รักษาราชการแทน

นักทรัพยากรบุคคล