บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ

ที่ ปจ ๗๑๗๐๑/- **วันที่** ๓ ตุลาคม ๒๕๖๙

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ

เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

ข้อเท็จจริง

จากนโยบายดังกล่าว กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

๓. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ ขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายประชันย์ เจริญสุข)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

/- ความเห็น...

- ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ
-เพื่อโปรดพิจารณาเห็นชอบ

(นางพัทธนันท์ ประสารกก)
หัวหน้าสำนักปลัด

- ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ
-เห็นชอบ/ดำเนินการ

(นายดำรงศักดิ์ ประสังสิต)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ

- คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ
☑ เห็นชอบ
☐ ไม่เห็นชอบ เพราะ

(นายพงษ์ศักดิ์ เหมือนพิทักษ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
๑. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	- เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอ - มีการวางเส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	- ดำเนินการวิเคราะห์และปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ ปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กร - มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการเป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี	**ผลการวิเคราะห์** การปรับแผนอัตรากำลังช่วยให้หน่วยงานมีโครงสร้างที่รองรับภารกิจใหม่ ๆ ตามนโยบายรัฐบาลและบริบทของท้องถิ่นได้ดีขึ้น ทำให้กระจายงานมีความสมดุล **ข้อเสนอแนะ** ควรมีการวิเคราะห์กลุ่มตำแหน่งที่จะเกษียณอายุราชการในอีก ๓ - ๕ ปีข้างหน้า เพื่อเตรียมการสรรหา หรือพัฒนารุ่นใหม่ขึ้นมาทดแทน	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินบำเหน็จบำนาญที่เพิ่มสูงขึ้นในทุกปี ทำให้การเพิ่มกรอบอัตรากำลังใหม่ทำได้ยาก แม้จะมีภารกิจเพิ่มขึ้น

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
๒. การสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การย้าย รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้าง	- เพื่อสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานตามกรอบอัตรากำลังที่ว่าง เพื่อมาปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	- ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง	**ผลการวิเคราะห์** การสรรหาเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ช่วยเติมเต็ม ตำแหน่งที่ว่างให้มี บุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องตามภารกิจ และเป็นการคัดเลือกคนตาม ระบบคุณธรรมและ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง **ข้อเสนอแนะ** การปรับแผนอัตรากำลังช่วยให้หน่วยงานมีโครงสร้างที่รองรับภารกิจใหม่ ๆ ตามนโยบายรัฐบาล และบริบทของท้องถิ่นได้ดีขึ้น ทำให้กระจายงานมีความสมดุล	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	กระบวนการสอบบรรจุตามระเบียบใช้เวลานาน อัตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจถ่ายโอนที่เพิ่มมากขึ้น

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
๒. การสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การย้าย รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้าง	- เพื่อสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานตามกรอบอัตรากำลังที่ว่าง เพื่อมาปฏิบัติงานตามภารกิจของ หน่วยงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ มีการปรับแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑) - ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) ปรับปรุงตำแหน่งภารกิจ - พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ) (๑) - คนงานประจำรถขยะ (ผู้มีทักษะ) (๓) - พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) (๑) - ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๑) การย้ายพนักงานส่วนตำบลประเภททั่วไปมาตำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ - นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (๑)	**ผลการวิเคราะห์** การสรรหาบุคคลมาตำรงตำแหน่งที่ว่าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง **ข้อเสนอแนะ** - ไม่มี	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	กระบวนการสอบบรรจุตามระเบียบใช้เวลานาน อัตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจถ่ายโอนที่เพิ่มมากขึ้น

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
๓. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	- เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการประเมินผลงานจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งส่งผลต่อการประเมินความดีความชอบประจำปีของพนักงานส่วนตำบล และเพื่อให้ทราบถึงศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล เพื่อนำมาพัฒนาตนเองต่อไป	- ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นไปตามกระบวนการ ขั้นตอนตามตัวชี้วัดของการประเมินการปฏิบัติราชการ พร้อมทั้งดำเนินการประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการประเมินดีเด่น - พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดที่กำหนด และได้รับการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนค่าตอบแทน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	**ผลการวิเคราะห์** ระบบการประเมินช่วยให้การพิจารณา ความดีความชอบ (เลื่อนเงินเดือน) เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและผลงานจริง อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้หน่วยงานทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของบุคลากรรายบุคคล เพื่อนำไปวางแผนพัฒนาศักยภาพได้ตรงจุด **ข้อเสนอแนะ** - ไม่มี	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	บุคลากรบางส่วนยังขาดความเข้าใจว่าการประเมินคือโอกาสในการพัฒนาตนเอง โดยมองว่าเป็นเพียงเรื่องการขึ้นเงินเดือนเท่านั้น

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
๔. ระบบการบริหารอัตรากำลังในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	- เพื่อการบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน สำหรับการวางแผนอัตรากำลังคน ติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- มีการบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ LHR ครบถ้วนถูกต้อง ร้อยละ ๑๐๐ เป็นปัจจุบัน - ทำให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และการจัดการฐานข้อมูลช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) สามารถวิเคราะห์โครงสร้าง วางแผนบรรจุแต่งตั้ง ควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างแม่นยำ ผ่านฐานข้อมูลดิจิทัลที่เชื่อมโยงถึงกัน	**ผลการวิเคราะห์** องค์การบริหารส่วนตำบล ได้นำเข้าและบันทึกข้อมูลพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นปัจจุบันและรับรองข้อมูลทุกเดือน ซึ่งระบบดังกล่าวเป็นระบบที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น **ข้อเสนอแนะ** เจ้าหน้าที่ต้องหมั่นตรวจสอบความถูกต้องของฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน เพื่อประโยชน์ในการวางแผน	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	- เพื่อพัฒนาบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน และต่อองค์กร สร้างความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เข้าใจหลักการทำงานเป็นทีมทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายองค์กร	- บุคลากรนำความรู้ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนามาปรับใช้ปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีมและประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	**ผลการวิเคราะห์** พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ศักยภาพ ความสามารถและทักษะที่เหมาะสม **ข้อเสนอแนะ** ให้มีการรายงานผลจากการเข้ารับการฝึกอบรมให้กับผู้บริหารทราบ	๔๐,๐๐๐.-	๓๙,๙๔๕.-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่มี

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
๒. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากร	- เพื่อส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	- นำประกาศ ก.ถ. เรื่อง “ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น” มาเผยแพร่ให้บุคลากรทุกส่วนราชการรับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน	**ผลการวิเคราะห์** ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระให้ความสำคัญกับการส่งเสริมจริยธรรม และการรักษาวินัยบุคลากรทุกคนได้รับการส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยให้ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น **ข้อเสนอแนะ** ควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุกปี	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่มี

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
๓. โครงการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	- เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี ลดขั้นตอนในการทำงาน ประชาชนได้รับการบริการรวดเร็วยิ่งขึ้น ลดการสูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เกี่ยงงาน เป็นไปตามขั้นตอนภายใต้การบังคับบัญชาหัวหน้างาน หรือหัวหน้าส่วนราชการ	- จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติราชการให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานและหน้าที่อื่นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ - จัดทำคำสั่งรักษาราชการแทน ในกรณีตำแหน่งว่าง หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ - แจ้งเวียนคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	**<u>ผลการวิเคราะห์</u>** การจัดทำคำสั่งมอบหมายงานเพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง เกี่ยงงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล **<u>ข้อเสนอแนะ</u>** พนักงานส่วนตำบลยังมีความเข้าใจผิด สับสนและเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับงาน	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่มี

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
๔. การส่งเสริมและพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	- เพื่อให้องค์กรมีการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge management) อย่างเป็นระบบ	- นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานเป็นการสร้างความกระจ่างถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) กับการจัดการความรู้ (Knowledge management) - องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ มีคู่มือปฏิบัติงาน ๑ คู่มือ/ส่วนราชการ	**<u>ผลการวิเคราะห์</u>** องค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางรากฐานด้านการสร้างคุณค่าให้แก่ทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้คือความรู้ **<u>ข้อเสนอแนะ</u>** เราควรสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ และมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในที่สุด	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่มี

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
๕. กิจกรรมองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	- เพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้แก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน - เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน	- มีการดำเนินกิจกรรม/โครงการ ในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การดำเนินโครงการสร้างสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ จะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการความสุขอย่างพอเพียงในทุกส่วนราชการต่อไป	**ผลการวิเคราะห์** การดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมองค์กรให้มีความสุขในการทำงานและช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน ๘ ด้าน ซึ่งจะส่งผลให้สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าที่สุด โดยการสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace) **ข้อเสนอแนะ** ควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุกปี	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ไม่มี

ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง
(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง
๑. ประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับต้น/กลาง/สูง)			
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับกลาง)	๑	๑	๑
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับต้น)	๑	๑	๑
รวมประเภทบริหารท้องถิ่น	**๒**	**๒**	**๒**
๒. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้นกลาง/สูง)			
- หัวหน้าสำนักปลัด (ระดับกลาง)	๑	๑	๑
- ผู้อำนวยการกองคลัง (ระดับกลาง)	๑	๑	๑
- ผู้อำนวยการกองช่าง (ระดับต้น)	๑	๑	๑
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ระดับต้น)	๑	๑	๑
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)	๑	๑	๑
- หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ระดับต้น)	๑	๑	๑
- หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (ระดับต้น)	๑	๑	๑
รวมประเภทอำนวยการท้องถิ่น	**๗**	**๗**	**๗**
๓. ประเภทวิชาการ (ระดับปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ)			
- นักทรัพยากรบุคคล (ชพ.)	๑	๑	๑
- นักพัฒนาชุมชน (ชพ.)	๑	๑	๑
- นิติกร (ปก.ชก.)	๑	๑	๑
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.ชก.)	๑	๑	๑
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.ชก.)	๑	๑	๑
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.ชก.)	๑	๑	๑
- นักวิชาการพัสดุ (ปก.ชก.)	๑	๑	๑
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก.ชก.)	๑	๑	๑
- นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก.ชก.)	๑	๑	๑
- นักวิชาการเกษตร (ปก.ชก.)	๑	๑	๑
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.ชก.)	๑	๑	๑
- วิศวกรโยธา (ปก.ชก.)	๑	๑	-
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก.ชก.)	๑	๑	-
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.ชก.)	๑	๑	-
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.ชก.)	๑	๑	-
- นักวิชาการศึกษา (ปก.ชก.)	๑	๑	๑
รวมประเภทวิชาการ	**๑๖**	**๑๖**	**๑๒**
รวมทั้งหมด	**๒๕**	**๒๕**	**๒๑**

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง
๔. ประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน-อาวุโส)			
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๓	๓	๒
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๒	๒	๑
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	-
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	-
รวมประเภททั่วไป	**๙**	**๙**	**๔**
๕. ประเภทลูกจ้างประจำ			
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑
รวมประเภทลูกจ้างประจำ	**๑**	**๑**	**๑**
๖. ประเภทข้าราชการครู/พนักงานครู			
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก **(รอรับการจัดสรรจากสำนักงบ)**	๑	-	-
- ครู คศ.๒	๑	๑	๑
- ครู คศ.๒	๑	๑	๑
รวมประเภทข้าราชการครู/พนักงานครู	**๓**	**๒**	**๒**
๗. ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ			
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๒	๒	๒
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๔	๔	๔
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๕	๕	๕
พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑
คนงานประจำรถขยะ (ผู้มีทักษะ)	๖	๖	๖
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	-
รวมประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ	**๓๕**	**๓๕**	**๓๔**
รวมทั้งหมด	**๔๘**	**๔๗**	**๔๑**

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง
๘. ปะเภทพนักงานจ้างทั่วไป			
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	-
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๑
คนงาน	๕	๕	๔
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒
ภารโรง	๒	๒	๑
แม่บ้าน	๑	๑	๑
รวมประเภทพนักงานจ้างทั่วไป	**๑๖**	**๑๖**	**๑๓**
รวมทั้งหมด	**๘๙**	**๘๘**	**๗๓**

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)
๑. การประชุมพัฒนาองค์ความรู้และหลักวิชาการด้านสุขาภิบาลอาหาร สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน **ในวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๘** ณ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	๑ คน
๒. อบรมหลักสูตรการพัฒนาคุณภาพระบบบริการอนามัยสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น **ในวันที่ ๘-๙ , ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๘** ณ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	๑ คน
๓. อบรมหลักสูตร “สรุปขั้นตอนตามกฎหมายทั้งหมดในการควบคุมอาคาร เจาะลึกรายละเอียด ข้อกำหนดแนวทางปฏิบัติตามกฎกระทรวงและประกาศกระทรวงมหาดไทยเกี่ยวกับการออกแบบโครงสร้าง ฐานราก วัสดุ และระบบบำบัดน้ำเสียที่ออกใหม่ เพื่อใช้ในการตรวจแบบและพิจารณาการออกใบอนุญาตก่อทสร้าง ดัดแปลงอาคาร การพิจารณาออกใบรับแจ้งการขุดดินหรือถมดิน การควบคุมการขุดดินหรือถมดินที่ไม่เข้าข่ายต้องแจ้ง การออกคำสั่งและการเปรียบเทียบปรับทางอาญาและการปรับเป็นพินัย เมื่อมีการฝ่าฝืนกฎหมายขุดดินและถมดิน และกฎหมายควบคุมอาคาร” **ในวันที่ ๑๒-๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๘** ณ โรงแรมเดอะ กรีนเนอรี่ รีสอร์ท เขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา	๒ คน

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)
๔. อบรมพัฒนาคุณภาพระบบบริการอนามัยสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข (EHA๙๐๐๐) **ในวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๙** ณ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	๑ คน
๕. การประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพระบบบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมการจัดการสิ่งปฏิกูล : สู่มาตรฐาน EHA ๓๐๐๒ **ในวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙** ณ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	๑ คน
๖. อบรมหลักสูตร ซักซ้อมแนวทางการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างและภาษีป้าย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ การคำนวณและการประเมินภาษี หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติในการลดและยกเว้นภาษีที่มีเหตุสาธารณภัย (น้ำท่วม ไฟไหม้ ฯลฯ) เสียหายมาก และเหตุอื่นเฉพาะราย วิธีเพิกถอนการประเมินบางส่วนหรือทั้งหมด การทบทวน การคัดค้าน การอุทธรณ์ การฟ้องคดี การปรัดลดยอดหนี้ภาษี การจำหน่ายหนี้สูญ รวมทั้งขั้นตอนการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการเร่งรัดภาษีค้างชำระก่อนดำเนินการออกคำสั่งยึด อายัด และขายทอดตลาดในทรัพย์สินของผู้ค้างชำระภาษี **ในวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ - ๑ มีนาคม ๒๕๖๙** ณ โรงแรมเดอะ กรีนเนอรี่ รีสอร์ท เขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา	๒ คน
๗. อบรมหลักสูตร “นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น รุ่นที่ ๑๖” **ในวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ - ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๙** ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี	๑ คน
๘. อบรมเชิงปฏิบัติการ “ป้องกันการทุจริตและเสริมสร้างธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารท้องถิ่นและบุคลากรท้องถิ่น” **ในวันที่ ๒๓ - ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๙** ณ โรงแรมสตาร์ คอนเวนชั่น อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง	๑ คน

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)
๙. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้กับ พนักงาน เจ้าหน้าที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ **ในวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๙** ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี	๗๕ คน
๑๐. หลักสูตร “เทคนิคการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ พร้อมด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนแบบร้อยละของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น” **ในวันที่ ๓ - ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙** ณ โรงแรมรอยัล ฮิลรีสอร์ท อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก	๑ คน
๑๑. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และผู้นำชุมชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ **ในวันที่ ๑๙ - ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๙** ณ จังหวัดจันทบุรี และจังหวัดตราด	๙๐ คน
๑๒. อบรมหลักสูตร “นักวิชาการศึกษา รุ่นที่ ๙๒” **ในวันที่ ๙ - ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๙** ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี	๑ คน
๑๓. โครงการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรด้านช่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ด้านการควบคุมคุณภาพการก่อสร้างทางและสะพาน รุ่นที่ ๑/๒๕๖๙ เรื่อง “การควบคุมงานก่อสร้างและคุรภาพวัสดุงานทาง” **ในวันที่ ๑๐ - ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๙** ณ มหาวิทยาลัยบูรพา โดย สำนักฝึกอบรม ร่วมกับ สำนักงานทางหลวงชนบทที่ ๑๓ (ฉะเชิงเทรา)	๓ คน

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)
๑๔. หลักสูตรการอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการให้บริการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ **ในวันที่ ๑๑ - ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๙** ณ โรงแรมเดอะ รอยัลริเวอร์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร	๑ คน
๑๕. อบรมหลักสูตร “นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) รุ่นที่ ๑๒๑” **ในวันที่ ๖ - ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๙** ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี	๑ คน
๑๖. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องประจำปี ๒๕๖๙ การกำหนดขอบเขตงาน (TOR) การจัดทำราคากลาง (ว๒๐๖) การจ้างเหมาบริการบุคคลธรรมดา (ว๘๗๗) การวางหลักประกัน (ว๕๘๑) หน้าที่ของคณะกรรมการการพิจารณาผล การตรวจรับพัสดุ การบริหารสัญญา การจำหน่ายพัสดุ (ว๑๘๗) การจัดซื้อจัดจ้างกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นเร่งด่วน เปรียบเทียบวิธีการจัดหาพัสดุตาม (ว๑๑๙) และการจัดซื้อกรณีวงเงินไม่เกิน ๕๐,๐๐๐ บาท (ว๘๐๔,ว๒๕๗)” **ในวันที่ ๑๗ - ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๙** ณ โรงแรมแทมมารินด์ การ์เด้น จังหวัดระยอง	๑ คน
๑๗. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้และทักษะในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ **ในวันที่ ๒๐ – ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๙** ณ โรงแรมอเล็กซานเดอร์ แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร	๓ คน
๑๘. เป็นผู้แทนศูนย์ชุมชนคุ้มครองเด็กตำบลต้นแบบ โครงการจังหวัดน่าอยู่สำหรับเด็ก จังหวัดปราจีนบุรี ประจำปี ๒๕๖๙ **ในวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๙** ณ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดปราจีนบุรี	๑ คน

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานและความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรม ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๒. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตรากำลังที่ว่าง ดำเนินการขอใช้บัญชี ก.สถ. ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม