



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สุก โทร. ๐ ๕๔๘๓ ๓๑๓๕

ที่...ลป.๗๗๔๐๑/..... วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๗.....

เรื่อง...รายงานสรุปผลข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖.....

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลแม่สุก

### เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สุก ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

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

งานการเจ้าหน้าที่ ขอสรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

### ข้อเท็จจริง

จากนโยบายดังกล่าว งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 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

งานการเจ้าหน้าที่ ขอรายงานสรุปผลข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

/จึงเรียนมา...

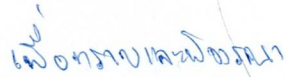
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)



(นางสาวอัญชลี นवलอนงค์)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด



(ลงชื่อ)



(นายไพโรจน์ กำลังมาก)  
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



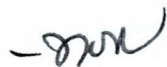
(ลงชื่อ)



(นายอินทร พุ่มพองฟู)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รักษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สุก

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สุก



(ลงชื่อ)



(นายบุศมา ทีแก่ง)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สุก

แบบฟอร์มการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ( ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการดำเนินการ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖ และใช้สำหรับการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัด ในอนาคต  
ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สุก  
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๘ มกราคม ๒๕๖๗

๑. ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ การดำเนินการ มีดังนี้  
การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต

จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT)

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สุก

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)
๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)
๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)
๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)
๕. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	ข้อจำกัด T
<b>การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)</b>			
- มีระเบียบกฎหมายเฉพาะในการทำงานท้องถิ่น	- มีระบบอุปถัมภ์ในองค์กร ยากต่อการบริหารจัดการ	- มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม	- ระเบียบกฎหมายเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งเกิดปัญหาในการบริหารจัดการที่ต่อเนื่อง - ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยหนังสือชักข้อม ไม่มีความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง
<b>การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)</b>			
- สามารถเปิดกรอบอัตรากำลังตามภาระงานที่เกิดขึ้นได้ - ขอบเขตการทำงานมีความชัดเจน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ทำงานแทนกันไม่ได้ - ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ให้บริการสาธารณสุขรวดเร็วทั่วถึง	- บุคลากรบางส่วนได้รับการบรรจุแล้วถึงเวลาโอนกลับภูมิลำเนา - ไม่มีบุคลากรทางสาธารณสุขในสังกัดในการรองรับนโยบายสาธารณสุขจากกรมฯ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)			
-งบประมาณรายจ่ายประจำปีมีเพียงพอต่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนารายบุคคลได้รับการจัดสรรน้อย	องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สุกสามารถให้งบประมาณในการเข้ารับการพัฒนาทันต่อเวลา	
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)			
- มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วถึง	บุคลากรยังขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีในการทำงาน	เทคโนโลยีที่มีสามารถทำงานได้รวดเร็วและทันเวลาและเหตุการณ์	เทคโนโลยีมีปัญหาตามสภาพอากาศและที่ตั้งทำให้ไม่สามารถทำงานได้ในเวลาเร่งด่วน
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม			
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สุก ตั้งงบประมาณสำหรับส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทุกปี	บุคลากรหลากหลายประเภท ตำแหน่ง หลากหลายคุณวุฒิ และประสบการณ์ทำให้ไม่เข้าใจในระบบคุณธรรมจริยธรรมเท่าที่ควร	- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสามัคคีกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีจิตสาธารณะ - บุคลากรนับถือศาสนาเดียวกัน สะดวกต่อการดำเนินกิจกรรมส่วนรวม	

การฝึกอบรม ปี ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สุก ตั้งงบประมาณในการพัฒนาในภาพรวมแต่ละงาน แต่ละส่วนราชการ เพื่อให้พนักงาน ส่วนตำบลรายตำแหน่งไปพัฒนาในสายอาชีพ ทั้งในสายงานและการทำงานร่วมกัน หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	ผลการดำเนินการ ของโครงการหรือ กิจกรรม(๒)	งบประมาณ (๓)	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการหรือกิจกรรม (๔)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม (๕)
๑	- อบรมหลักสูตรโครงการจัดทำงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของอปท.	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จาก การฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๒๐๐,๐๐๐	๓,๙๐๐	๖-๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖	๑.นางจรัสศรี สุขป้อม ตำแหน่ง รองปลัด อบต.แม่สุก ๒.นายอินทร พุ่มพองฟู ตำแหน่ง ผอ.กองการศึกษา ๓.นายไพโรจน์ กำลิ่งมาก ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด ๔.นายสมบัติ กันโว ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๕.นางสาวจุฑามาศ นาใส ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๒	- อบรมหลักสูตรเชิงวิชาการ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของอปท.(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จาก การฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๒๐๐,๐๐๐	๓,๙๐๐	๙ - ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๖	นางสาวอัญชลี นวลอนงค์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล
๓	- อบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน รุ่นที่ ๗๑	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จาก การฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๒๐ ก.พ. - ๗ มี.ค. ๒๕๖๖	นางธิติญา สุตระเลข ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน
๔	- อบรมการขับเคลื่อนโครงการควบคุม ป้องกัน โรคพิษสุนัขบ้า ใน อปท.	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จาก การฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๑๕,๔๐๐	๑,๔๐๐	๙ กันยายน ๒๕๖๕	นายสรไกร จินตามณี ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย

๕	- อบรมหลักสูตร รับมืออย่างไรในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ๑๐๐% การขยายเวลาในการจัดเก็บภาษีตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ไขข้อข้องใจ เจาะลึกเรื่องที่ต้องรู้ พ.ร.บ.ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. ๒๕๖๒ฯ	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๒๐,๐๐๐	๔,๙๐๐	๙ - ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	นางสาวกรรณิการ์ มีมานะ ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้
๖	- อบรมหลักสูตร การจัดทำรายงานการคำนวณค่าเสื่อมราคา การโอน/รับโอน สินทรัพย์ ด้วยโปรแกรม Auto Excel และการตรวจสอบปรับปรุง แก้ไข ฐานข้อมูลเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ สัญญาซื้อจ้าง โครงการเงินสะสมรายงานการเงินฯ	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๑๐,๐๐๐	๔,๙๐๐	๘ - ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖	๑.นางสาวปริศนา คำมาเมือง ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ๒.นางสาวสาลินี ศักดิ์ทอง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ
๗	- อบรมหลักสูตร การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการใช้ GIS เพื่อการพัฒนางานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนที่ภาพถ่ายดาวเทียมประกอบการยื่นคำขออนุญาตทำประโยชน์ในเขตป่า รุ่นที่ ๑	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๑๕,๐๐๐	๙,๘๐๐	๒๔ - ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	๑.นายธนิศ คำกำ ตำแหน่ง นายช่างโยธา ๒.นางสาวกาญจนา วงศ์จินา ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป
๘	- การบันทึกบัญชี/การปิดบัญชีของโรงเรียน/ศพด.ในสังกัดอปท. ประจำปี ๒๕๖๕ ส่ง อปท. วิธีการคำนวณค่าเสื่อมราคาในวันสิ้นปีงบประมาณการปรับปรุงบัญชีและแนวทางการรับ-จ่ายเงิน ของสถานศึกษาตามระเบียบว่าด้วยรายได้และการจ่ายเงินของสถานศึกษาในสังกัด อปท. ให้สอดคล้องกับระเบียบเบิกจ่ายของ อปท.	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๓๐,๐๐๐	๔,๙๐๐	๙ - ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	นางสาวพิชญญา ปินไชย ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ
๙	- อบรมการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน Performane Agreemente : PA สำหรับข้าราชการครู พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๔๐,๐๐๐	๑๗,๗๐๐	๑๘ - ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖	๑.นางปวีณสมร ทิแหลม ตำแหน่ง ครู ค.ศ.๒ ๒.นางบัวผัน อยู่สบาย ตำแหน่ง ครู ค.ศ.๒ ๓.นางภัทรวดี พงกาหอ ตำแหน่ง ครู ค.ศ.๒

๑๐	-อบรมโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สุก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	ผู้เข้ารับการอบรม มีความรักสามัคคี ร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานและ สร้างเครือข่ายในการทำงานระหว่าง คนในองค์กร ผู้นำชุมชน และส่วนราชการ ภายนอก	๓๐๐,๐๐๐	๒๕๖,๙๐๐	ระหว่างวันที่ ๑๑ - ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖	๑) นางจรัสศรี สุขป้อม รองปลัด อบต. ๒. นายอินทร พุ่มพอง ผอ.กองการศึกษา ๓) นายไพโรจน์ กำลังมาก ทน.สพ. ๔) นายสมบัติ กันไว นักวิเคราะห์ ๕) น.ส.อัญชลี นวลอนงค์ นักทรัพยากรบุคคล ๖) นางธิดิญา สุตรเลข นักพัฒนาชุมชน ๗) นายสรไกร จินตามณี จพง.ป้องกัน ๘) น.ส.ปรีศนา คำมาเมือง นวท.การเงินฯ ๙) น.ส.กรรณิการ์ มีมานะ นวท.จัดเก็บฯ ๑๐) น.ส.พิชญญา ปิ่นไชย จพง.ธุรการ ๑๐) น.ส.สาลินี ศักดิ์ทอง จพง.พัสดุ ๑๑) นางปวีณสมร ทิแหลม ครู ค.ศ.๒ ๑๒) นางภัทรวดี พงกาสอ ครู ค.ศ.๒ ๑๓) นางบัวผัน อยู่สบาย ครู ค.ศ.๒ ๑๔) น.ส. จุฑามาศ นาไส ผู้ช่วยนวก. ๑๕) นายสวาท สุตรเลข พนักงานขับรถยนต์ ๑๖) นายสุวัฒน์ สุตรเลข พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ ๑๗) นายธวัช ราหุรักษ์ พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ ๑๘) นายเทพฤทธิ์ แต้มคู ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑๙) นางชนชม อภิวงค์ ผู้ดูแลเด็ก ๒๐) นางขวัญยุพิน วิเชียรดี ผู้ดูแลเด็ก ๒๑) นางศรีประภา ไหวคิด ผู้ดูแลเด็ก ๒๒) นางเปรมฤทัย ทานันไชย ผู้ดูแลเด็ก ๒๓) น.ส.ศิริณัฐภัทร แต้มตี๋ม ผู้ดูแลเด็ก ๒๔) นางสาวดวงพร บุญทวี คณงาน ๒๕) นางจันทร์แก้ว สุตรเลข คณงาน ๒๖) นายอรธพล ทำไ้ว คณสวน ๒๗) นางสาวอรดา ตัดรัก คณงาน ๒๘) นายอาคเนย์ มีแก้ว คณงาน
----	--	--	---------	---------	---	---



						๒๙) น.ส.สกุลรัตน์ สายเรียงกิจ คนงาน ๓๐) น.ส.ณัฐกาล ธิคม ผช.งานด้านป้องกัน ๓๑) นางสาวธารีรัตน์ธวิวงศ์ ผู้ช่วยแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓๒) นายสรวิช สุตรเลข ผู้ช่วยงานกองช่างฯ ๓๓) นายจิตรกร ใจหาญ ผู้ช่วยงานนักการ ภารโรงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓๔) นางสาวกาญจนา มีมานะ ผู้ช่วยงานธุรการกองช่าง ๓๕) นางสาวเจนจิราทาจิตต์ ผู้ช่วยงานกองการศึกษา ๓๖) นางสาวกนกพัชร มุดธิตา ผู้ช่วยครู ผดต. ๓๗) นางสาวเวณิกา มณีวรรณ คนงาน ๓๘) นางสาวอรนุช ทิคม ผู้ช่วยงานจัดเก็บรายได้ ๓๙) นางสาวศิริพร สัจวร ผู้ช่วยงานจัดเก็บรายได้ ๔๐) นายศทาวุฒิ เป็นมูล ผู้ช่วยงานกองช่างฯ ๔๑) นายสมจิต โอละลีก ผู้ช่วยงานด้านป้องกัน ๔๒) นางพรพิมล มีแก้ว ผช.จพง.ธุรการ ๔๓) นางเกษสุณีย์ อัดจริง ผดต.
						$43 \times 100/49 = 87.76$
					จำนวนสถิติผู้เข้ารับการอบรม 1 คน อย่างน้อย 1 ครั้งหรือ 1 หลักสูตร 59 คน จากจำนวนกรอบอัตรากำล้าง 59 อัตรา (ปัจจุบันว่าง 6 อัตรา)	
					คิดเป็นร้อยละ	87.76%

(๕) ข้อมูลสถิติอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖)

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)		
		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานภารกิจ	พนักงานทั่วไป
อบต.แม่สุก	ปลัด อบต.	๑	-	-
	รองปลัด อบต.	๑	-	-
สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	๑	-
	งานกฎหมายและคดี	๑	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	๑
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๓	๔
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	๑
	งานสาธารณสุข	-	-	-
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	-
	งานการเงินและบัญชี	๑	-	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	๑
	งานธุรการ	๑	-	-
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	-
	งานก่อสร้าง	๑	๑	-
	งานผังเมืองและควบคุมอาคาร	-	-	๓
	งานสาธารณสุขโรค	-	-	-
	งานออกแบบและเขียนแบบต่างๆ	๑	-	-

	งานธุรการ	๑	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	-	-
	งานบริหารการศึกษา	๑	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	๑
	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔	๘	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-
รวม		๒๔	๑๔	๑๑

#### จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๒	๕	๑๒	๕	๑๔	๑๑	๔๙

#### จำนวนผู้บริหาร(การเมือง)และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

คณะผู้บริหาร	๔
สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สุก	๑๒

#### (๖) ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	คิดเป็นร้อยละ
๑.โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สุก อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	๕๘	$\frac{๕๘ \times ๑๐๐}{๖๔} = ๘๖.๕๗\%$
๒.โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สุก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๕๘	$\frac{๕๘ \times ๑๐๐}{๖๔} = ๘๖.๕๗\%$

**(๗) ปัญหา/อุปสรรค**

๑. ปัญหาที่มีเกี่ยวกับอัตรากำลังคือ สายงานด้านสาธารณสุข เป็นตำแหน่งที่ขาดแคลน ไม่สามารถสรรหาคนมาบรรจุแต่งตั้งได้ ทำให้มีปัญหาเกี่ยวกับการทำงานเรื่อยมา ประกอบกับถ้าจะดำเนินการเปิดกรอบตำแหน่งจะทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น และขาดแคลนบุคลากรในการมาบรรจุและแต่งตั้ง
๒. กองช่าง เป็นสายงานด้านการช่าง ต้องใช้ผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการช่าง มาบรรจุแต่งตั้ง แต่ตำแหน่งที่ว่าง ซึ่งสร้างปัญหา เกี่ยวกับปัญหาช่างอยู่ไม่น้อย ประกอบกับที่แล้วมา องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สุก ร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สอบแข่งขันในตำแหน่งที่ว่าง แต่ไม่มีผู้สอบผ่าน หรือมีแต่ไม่เพียงพอ สำหรับการร้องขอของท้องถิ่นทั่วประเทศ จึงทำให้ อปท. เกิดปัญหาในการต้องการคนในการแต่งตั้งดังกล่าว
๓. พนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ โอนย้าย กลับภูมิลำเนา เมื่อบรรจุแต่งตั้งครบ ๒ ปี ตามเงื่อนไข การโอน หรือการย้าย ทำให้ขาดแคลนคนทำงาน


**(๘) ข้อเสนอแนะ**

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สุก ประกาศรับโอน หรือย้าย ทั้งข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้มีคุณสมบัติ และในระหว่างการสรรหา แต่งตั้งให้คนที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อรักษาการในตำแหน่ง หรือ รักษาการแทน ไปพลางก่อน เพื่อแก้ไขปัญหาคนขาดแคลนในขณะนี้
๒. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ขาดแคลน โดยเร่งด่วน เพื่อให้ได้คนมาทำงานในตำแหน่งดังกล่าว
๓. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบคัดเลือกในตำแหน่ง ที่ขาดแคลนควรมีความยืดหยุ่น หรือ คัดเลือกกรณีพิเศษ เพื่อให้ได้คนมาทำงานดังกล่าว
๔. หลักเกณฑ์การโอน ควรกำหนดระยะเวลา ให้นานกว่า ๒ ปี เพื่อให้ อปท. มีคนปฏิบัติงาน

ผู้รายงาน ..... 

(นางสาวอัญชลี นवलอนงค์)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา ..... 

(นายไพโรจน์ กำลิ่งมาก)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด