



รายงานผลการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑. ด้านการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร	งบประมาณที่ เบิกจ่าย	สถานะโครงการ		ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ระบุเป็น ว/ด/ป ที่เริ่ม และสิ้นสุดการ ดำเนินการ
			ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการแล้ว เสร็จ		
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ - แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ - คณะกรรมการฯ ประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ประเภทของอัตรากำลัง และจำนวนของตำแหน่งที่ต้องการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ - ดำเนินการเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.อบต.นครศรีธรรมราช เพื่อพิจารณาขอความเห็นชอบในการประกาศใช้	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	-	✓	- ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้สำเร็จ และประกาศใช้ได้ทันภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อใช้วางแผนอัตรากำลังในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ โดยมีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	๑ ก.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๖

ปัญหาอุปสรรค การกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งของบุคลากรมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ

ข้อเสนอแนะ การกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังเพิ่มเติม ควรคำนึงถึง การวิเคราะห์ค่างานตามปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริง และการให้ความสำคัญในงานที่เป็นภารกิจจำเป็นเร่งด่วนก่อน

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	งบประมาณที่เบิกจ่าย	สถานะโครงการ		ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ระบุเป็น ว/ด/ป ที่เริ่ม และสิ้นสุดการ ดำเนินการ
			ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการแล้ว เสร็จ		
๑.๒ การสรรหาบุคลากร - ดำเนินการสรรหาตามแผนการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือ โอนย้าย โดยวิธีการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือ แจ่งตำแหน่งว่าง เพื่อให้กสส. ดำเนินการสรรหา หรือ การประกาศสรรหา และเลือกสรรพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	-	✓	- รับโอน พนักงานเทศบาล มาดำรงตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นิติกร สังกัด สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา - รับโอน พนักงานส่วนตำบล มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด สังกัด สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา - สรรหาบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ประเภททั่วไป ตำแหน่ง ยาม จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา	๒๐ มี.ค. – ๒๒ พ.ค. ๖๖ ๑ เม.ย. – ๑ มิ.ย. ๖๖ ๑ ต.ค. ๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๖๖

ปัญหาอุปสรรค การสรรหาบุคลากรในบางตำแหน่ง เป็นตำแหน่งที่ค่อนข้างขาดแคลน เช่น ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ซึ่งยากต่อการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ ใช้การประชาสัมพันธ์ผ่านทางช่องทางต่าง ๆ ที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง

๒.ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	งบประมาณที่เบิกจ่าย	สถานะโครงการ		ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ระบุเป็น ว/ด/ป ที่เริ่ม และสิ้นสุดการ ดำเนินการ
			ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการแล้ว เสร็จ		
๒.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และตรวจสอบได้ -ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง -ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานครูองค์การ บริหารส่วนตำบล -ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและ ลูกจ้างประจำ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	-	✓	- ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ประจำปี จำนวน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ รอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ รอบการประเมิน ๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยหน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติงาน มีการกลั่นกรองผลการ ประเมินฯในรูปของคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการพิจารณาตาม หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	๑ ต.ค. ๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๖๖

ปัญหาอุปสรรค บุคลากรในสังกัดในสายงานผู้ปฏิบัติและพนักงานจ้างส่วนใหญ่ยังขาดความเข้าใจในการกำหนดตัวชี้วัด และหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดในสายงานผู้ปฏิบัติและพนักงานจ้าง ได้รับความรู้ความเข้าใจในการกำหนดตัวชี้วัด และหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยอาจจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ หรือส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก หรือจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน สื่อการเรียนรู้ เพื่อเผยแพร่

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	งบประมาณที่เบิกจ่าย	สถานะโครงการ		ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ระบุเป็น ว/ด/ป ที่เริ่ม และสิ้นสุดการ ดำเนินการ
			ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการแล้ว เสร็จ		
๒.๒ การพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	-	✓	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างโดยเป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน และตามหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เกี่ยวข้อง ผ่านกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน/เพิ่มค่าตอบแทน และใช้วงเงินในการเลื่อนโดยเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด	

ปัญหาอุปสรรค บุคลากรในสังกัดในสายงานผู้ปฏิบัติและพนักงานจ้างส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน/การเพิ่มค่าตอบแทน

ข้อเสนอแนะ เห็นควรเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเพิ่มค่าตอบแทนเพื่อให้บุคลากรในสังกัดเข้าใจสิทธิของตนเองมากยิ่งขึ้น

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	งบประมาณที่เบิกจ่าย	สถานะโครงการ		ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ระบุเป็น ว/ด/ป ที่เริ่ม และสิ้นสุดการ ดำเนินการ
			ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการแล้ว เสร็จ		
๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ - แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ - คณะกรรมการฯ ประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา บุคลากร และกำหนดกิจกรรม/โครงการ ที่จะดำเนินการ - ดำเนินการเสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากร ต่อ ก.อบต.นครศรีธรรมราช เพื่อ พิจารณาขอความเห็นชอบในการ ประกาศใช้	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	-	✓	- ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องกับแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ได้สำเร็จ และ ประกาศใช้ได้ทันภายใน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ เพื่อใช้วางแผนใน การพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑ ก.ค. – ๓๐ ก.ย. ๖๖

ปัญหาอุปสรรค -

ข้อเสนอแนะ เห็นควรสร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เป็นระบบการวางแผนการพัฒนาบุคลากร จะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในองค์กร โดยเริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านความคิดหรือการปรับทัศนคติของบุคลากร จึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จในขั้นตอน และกระบวนการพัฒนาในแต่ละรูปแบบ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองมากขึ้น รวมถึงสำรวจความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรตามปีงบประมาณ อันจะส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานและประชาชน

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	งบประมาณที่เบิกจ่าย	สถานะโครงการ		ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ระบุเป็น ว/ด/ป ที่เริ่ม และสิ้นสุดการ ดำเนินการ
			ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการแล้ว เสร็จ		
๓.๓ หน่วยงานมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากร ในหลักสูตร / กิจกรรมต่าง ๆ เป็นประจำทุกปี - โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ คณะ ผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๑๐๐,๐๐๐	๔๗,๓๘๐	-	✓	ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความรู้ด้านกฎหมายที่สำคัญต่อการ ปฏิบัติงาน จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ๕๔ คน ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจ คิดเป็นร้อยละ ๙๕	๒๔-๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

ปัญหาอุปสรรค เนื่องจากเป็นการฝึกอบรม ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล ในวันเวลาราชการ ในการเข้ารับการอบรมผู้เข้ารับการอบรมอาจได้รับความรู้ไม่ต่อเนื่องในบางประเด็นความรู้ เนื่องจากต้องให้บริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อด้วย

ข้อเสนอแนะ อาจจัดให้มีการฝึกอบรมในวันหยุดราชการ หรือจัดให้มีการฝึกอบรมนอกสถานที่

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	งบประมาณที่เบิกจ่าย	สถานะโครงการ		ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ระบุเป็น ว/ด/ป ที่เริ่ม และสิ้นสุดการ ดำเนินการ
			ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการแล้ว เสร็จ		
๓.๔ ส่งเสริมให้เกิดการจัดการความรู้เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ทั้งในระบบ และนอกระบบ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	-	✓	- จัดทำและเผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงาน - มีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้จากการเข้ารับการอบรม ให้ผู้ได้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเป็นระยะ - มีการแบ่งปันความรู้ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในเรื่องต่าง ๆ ระเบียบกฎหมายที่บัญญัติขึ้นใหม่ ผ่านระบบไลน์	๑ ต.ค. ๒๕๖๕– ๓๐ ก.ย.๖๖

ปัญหาอุปสรรค -

ข้อเสนอแนะ ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดความตระหนักให้บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีกระบวนการพัฒนาความรู้ที่ต่อเนื่อง โดยเริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านความคิดหรือการปรับทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองมากขึ้น

๔. ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	งบประมาณที่เบิกจ่าย	สถานะโครงการ		ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ระบุเป็น ว/ด/ป ที่เริ่ม และสิ้นสุดการ ดำเนินการ
			ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการแล้ว เสร็จ		
๔.๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ - จัดทำและเผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงาน - เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	-	✓	- พนักงานส่วนตำบลได้รับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในระดับ ชำนาญการ จำนวน ๑ ราย	๑ ต.ค. ๒๕๖๕- ๓๐ ก.ย.๖๖
๔.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต - จัดระเบียบสถานที่และการจัดเก็บอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - ปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ทำงานตามหลัก ๕ ส - ร่วมกันพัฒนาสถานที่ ห้องทำงานทุกส่วนราชการตามหลัก ๕ ส	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	-	✓	บุคลากรในสังกัดมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม ในด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๔	๑ ต.ค. ๒๕๖๕- ๓๐ ก.ย.๖๖

๕. ด้านการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	งบประมาณที่เบิกจ่าย	สถานะโครงการ		ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ระบุเป็น ว/ด/ป ที่เริ่ม และสิ้นสุดการ ดำเนินการ
			ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการแล้ว เสร็จ		
๕.๑.ประกาศประมวลจริยธรรม - ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น - ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น - ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	-	✓	๑.ประกาศประมวลจริยธรรม ผู้บริหาร ท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น และ สมาชิกสภาท้องถิ่นเพื่อให้บุคลากรใน สังกัดทราบและยึดถือปฏิบัติ	๑ ต.ค. ๒๕๖๕- ๓๐ ก.ย.๖๖
๕.๒. เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	-	✓	๒.จัดทำคู่มือเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ วินัยและการรักษาวินัย	๑ ต.ค. ๒๕๖๕- ๓๐ ก.ย.๖๖
๕.๓. ประกาศนโยบายไม่รับของขวัญ (No gift Policy) นโยบายที่กำหนดให้“ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ของรัฐทุกคน จะไม่รับหรือให้ทรัพย์สิน , ของขวัญ, ของกำนัล, หรือประโยชน์อื่นใด จากการปฏิบัติหน้าที่ ในขณะที่/ก่อน/หลัง ปฏิบัติหน้าที่ ที่จะส่งผลให้เกิดการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	-	✓	ประกาศนโยบายไม่รับของขวัญ (No gift Policy) เพื่อให้บุคลากร ในสังกัดทราบและยึดถือปฏิบัติ	๑ ต.ค. ๒๕๖๕- ๓๐ ก.ย.๖๖
ปัญหาอุปสรรค -						

ข้อเสนอแนะ เห็นควรส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานในสังกัดมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันการทุจริต

ข้อมูลผู้เข้ารับการอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล

➢ การฝึกอบรมภายใน (องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานผู้จัด)

โครงการ/หลักสูตร	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ตำแหน่งที่เข้ารับการอบรม
โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๕๔ คน	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน

➢ การฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก (องค์การบริหารส่วนตำบลส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น)

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตร	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ตำแหน่งที่เข้ารับการอบรม
๑	สัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดเวทีเรียนรู้ เรื่องการจัดการพลังชุมชนภายใต้โครงการเสริมสมรรถนะด้านการบริหารและการจัดการพลังงานครบวงจรในชุมชนระดับตำบลและเครือข่ายพลังงานชุมชน	๑	๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๒	หลักสูตร การควบคุมภายใน การบริหารจัดการความเสี่ยง พร้อมฝึกปฏิบัติและตัวอย่างวิธีการตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง สำหรับหน่วยงานของรัฐ และแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด	๒	๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ๒. หัวหน้าสำนักปลัด
๓	ฝึกอบรมอาสาป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑. หัวหน้าสำนักปลัด
๔	อบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร แนวทางและเทคนิคการร่างข้อบัญญัติท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๑	๑. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
๕	อบรมโครงการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า ภายใต้โครงการสัตว์ปลอดโรค คนปลอดภัย	๑	๑. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตร	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	ตำแหน่งที่เข้ารับการอบรม
๖	อบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการ งบประมาณด้านการศึกษาตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยรายได้และการ จ่ายเงินของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๒ ประจำปี งบประมาณพ.ศ.๒๕๖๓	๒	๑. ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ๒. นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ
๗	อบรม หลักสูตร การจัดทำขอบเขตงานและ กำหนดรายละเอียดคุณลักษณะเพื่อการ พิจารณาผลและการตรวจรับได้ถูกต้องเพื่อ ป้องกันปัญหาการร้องเรียนหรืออุทธรณ์และ การจัดทำทะเบียนทรัพย์สินของงานพัสดุให้ เป็นไปตามงบการเงินในระบบ e-Lass รุ่นที่ ๖	๒	๑. ผู้อำนวยการกองคลัง ๒. นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ ๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ชำนาญงาน ๔. เจ้าพนักงานพัสดุ ชำนาญงาน
๘	อบรม เทคนิคการทำแผนบริหารจัดการ ความเสี่ยง การสำรวจติดตามผลการควบคุม ภายใน การบริหารจัดการความเสี่ยงและการ ใช้ข้อมูลจากการตรวจสอบภายในเพื่อการ กำกับดูแลขององค์กรอย่างเป็นระบบ พร้อม ฝึกปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลัง กำหนด รุ่นที่ ๔	๒	๑. นักวิชาการตรวจสอบ ภายในชำนาญการ ๒. นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ
๙	อบรมเชิงปฏิบัติการระบบศูนย์ดำรงธรรม ออนไลน์ และการเพิ่มประสิทธิภาพการแก้ไข ปัญหาข้อร้องเรียน ร้องเรียน จังหวัด นครศรีธรรมราช (รุ่นที่ ๒)	๑	๑. นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ
๑๐	อบรมสัมมนา หลักสูตร แนวทางปฏิบัติการ เบิกค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดหาพัสดุ ค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน การจัดฝึกอบรม การจัดงาน พร้อมทั้งแนวทางการเบิกจ่าย งบประมาณต่างๆ ให้ถูกต้องตามระเบียบฯ แนวทางการเบิกจ่ายของสถานศึกษา จัดซื้อ จัดจ้างวิธีเฉพาะเจาะจงในรูปแบบ คณะกรรมการ การกำหนดคุณลักษณะเฉพาะ (TOR) การดำเนินการตาม ว๑๑๙ หรือตาม ข้อ ๗๙ วรรค ๒	๑	๑. ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล ๒. เจ้าพนักงานธุรการ

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตร	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	ตำแหน่งที่เข้ารับการอบรม
๑๑	อบรม บันทึกบัญชีของหน่วยงานภายใต้สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรฐาน การบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ ประจำปี ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๗	๑	๑. นักวิชาการคลังชำนาญการ
๑๒	อบรม พัฒนาศักยภาพการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นด้าน กลยุทธ์การพัฒนาคน รุ่นที่ ๔	๑	๑. นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ
๑๓	อบรมเชิงปฏิบัติการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อ ยกระดับคุณภาพการศึกษาปฐมวัยด้วย การศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ DLIT สื่อและแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติ รุ่นที่ ๘	๔	๑. ครู ศพด.บ้านหนองยาง ๒. ครู ศพด.บ้านเกาะสระ ๓. ครูศพด.บ้านแก้วแสน ๔. ครูศพด.บ้านไสโป๊ะ
๑๔	อบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑	๑. นิติกรปฏิบัติการ
๑๕	อบรมหลักสูตร เสริมสร้างความรู้ด้านการ พัฒนาและบริหารจัดการน้ำบาดาลสำหรับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๑	๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๑๖	อบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการ งบประมาณด้านศึกษา	๑	๑. นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ

สรุปข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	จำนวน อัตรา	สถานะการส่งเข้ารับการ อบรมกับหน่วยงานภายนอก
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่น	๑	✓
๒.	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนาจการท้องถิ่น	๑	✓
๓.	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	๑	✓
๔.	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	๑	✓
๕.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	๑	✓
๖.	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๑	✓
๗.	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๑	✓
๘.	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	๑	✓
๙.	นิติกร	วิชาการ	๑	✓
๑๐.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	๑	✓
๑๑.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	๑	✓
๑๒.	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	๑	✓
๑๓.	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	๑	✓
๑๔.	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๑	✗
๑๕.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	๑	✓
๑๖.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๑	✗
๑๗.	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	✓
๑๘.	นายช่างโยธา	ทั่วไป	๑	✓
๑๙.	ครูศพด.บ้านแก้วแสน	พนักงานครูอบต.	๑	✓
๒๐.	ครูศพด.บ้านไส้เป๊ะ	พนักงานครูอบต.	๑	✓
๒๑.	ครูศพด.บ้านหนองยาง	พนักงานครูอบต.	๑	✓
๒๒.	ครูศพด.บ้านเกาะสระ	พนักงานครูอบต.	๑	✓
รวมผู้เข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก จำนวน ๒๐ สายงาน ๒๐ อัตรา			คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๙๑	

แผนภูมิแสดงข้อมูลจำนวนผู้เข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก



ข้อมูลสถิติอัตราค่าจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน

จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

ประเภท	จำนวนบุคลากร
บริหารท้องถิ่น	๑
อำนวยการท้องถิ่น	๔
วิชาการ	๙
ทั่วไป	๔
พนักงานครุอบต.	๔

แผนภูมิแสดงข้อมูลสถิติอัตราค่าจ้าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

