



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر

ที่ ลป.๗๔๑๐๑/..... วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر

### เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

### ข้อเท็จจริง

จากนโยบายดังกล่าว สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

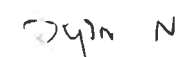
### ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒
๒. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
๓. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖

### ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)   
(นายอนุจิตร ฐัจจบ)  
นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ

/ความเห็น...

ความเห็นหัวหน้าสำนัก

.....  
.....

(ลงชื่อ)

( นางสาววิลาวัลย์ กนกศรีวิเชียร )

หัวหน้าสำนักปลัดอบต.

ความเห็นปลัดอบต.

.....  
.....

(ลงชื่อ)

( นางสาวอรุณี มะลิตอง )

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลม่วงคัน

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ เพราะ .....

(ลงชื่อ)

( นางสาวพลอยนภัส สละชีพ )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดอ่างทอง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๑.นโยบาย ด้านโครงสร้างองค์กร	<p>วัตถุประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อจัดทำทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙</li> </ul>	<p><b>ผลการวิเคราะห์</b></p> <p>มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภาระกิจหน้าที่ขององค์กร</p> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b></p> <p>ควรสรรหาบุคลากรให้ครบทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง</p>	<p>ตั้งไว้</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p><b>ใช้ไป</b></p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ไตรมาสที่ ๓ - ๔</p> <p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p>	<p>ปัญหาไม่สามารถสรรหาบุคคลให้ครบตามแผนอัตรากำลัง เนื่องจากไม่มีผู้โอนย้าย หรือไม่ได้รับการจัดสรรจาก ก.กลาง</p>

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๑.นโยบาย ด้านโครงสร้างองค์กร	- เพื่อจัดทำทบทวน และปรับปรุง โครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบ อัตรากำลัง ให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการ ปรับบทบาทและ ภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบล พรหมมาستر	- มีการจัดทำแผน อัตรากำลังประจำปี งบประมาณปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	<b>ผลการวิเคราะห์</b> มีแผนอัตรากำลังที่ สอดคล้องกับ ภารกิจหน้าที่ของ องค์กร  <b>ข้อเสนอแนะ</b> ควรสรรหาบุคลากร ให้ครบทุกตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลัง	<b>ตั้งไว้</b> ไม่ใช้งบประมาณ  <b>ใช้ไป</b> ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๓ - ๔ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ปัญหาไม่สามารถ สรรหาบุคคลให้ครบ ตามแผนอัตรากำลัง เนื่องจากไม่มีผู้ โอนย้าย หรือไม่ ได้รับการจัดสรรจาก ก.กลาง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาสตร์ อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๒.นโยบายด้านการ พัฒนาบุคลากร	- เพื่อส่งเสริมให้มีการ พัฒนาบุคลากรตาม ตำแหน่ง สายงานครบ ทุกตำแหน่ง สายงาน อย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดย เพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรม และ หน่วยงานจัดฝึกอบรม เอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการ ทำงาน สร้างความ สามัคคีในองค์กร ในการ ทำงานร่วมกัน และ เปลี่ยนความรู้	<b>ผลการวิเคราะห์</b> ผู้ เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้ ความ เข้าใจ เพื่อนำมา ปฏิบัติงาน และ พัฒนางานได้อย่าง แท้จริง	<b>ตั้งไว้</b> ๑๒๙,๐๐๐.- บาท <b>ใช้ไป</b> ๑๐๐,๑๘๕.- บาท	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ปัญหาด้านการ เปลี่ยนแปลง บุคลากร คุณลักษณะประการ หนึ่งของบุคลากรมี การปรับเปลี่ยนอยู่ ตลอดเวลาใน ลักษณะการโอน ย้าย ส่งผลให้เกิด ปัญหาการขาดความ ต่อเนื่องในการ ดำเนินงาน ความ รับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่ เคยผ่านการอบรมซึ่ง มีผลกระทบต่อ ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๓.นโยบายด้านการ พัฒนาระบบ สารสนเทศ	- พัฒนาระบบ ฐานข้อมูลบุคลากร - ปรับปรุงและพัฒนา ระบบสารสนเทศด้าน การบริหารจัดการ บุคลากร	- มีการปรับปรุงระบบ LHR ครบถ้วนถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	<b>ผลการวิเคราะห์</b> ผู้ปฏิบัติงานด้าน ระบบสารสนเทศงาน บุคคลมีความรู้ความ เข้าใจเป็นอย่างดี  <b>ข้อเสนอแนะ</b> ควรจัดส่งบุคลากรเข้า รับการอบรม อย่าง ต่อเนื่อง	<b>ตั้งไว้</b> ไม่ใช้งบประมาณ <b>ใช้ไป</b> ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	การจัดการอบรมมีไม่ บ่อยครั้งอาจทำให้มี ความเข้าใจระบบที่มี การเปลี่ยนแปลงไม่ ถูกต้อง และสถานที่ จัดอบรมมีระยะทาง ที่ไกลไม่สามารถเข้า ร่วมได้

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย/ ที่ ๔.นโยบายด้าน พัฒนาคุณภาพชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</li> <li>- เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อม อำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</li> <li>- เพื่อยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และคุณประโยชน์ให้องค์กร</li> <li>- เพื่อปรับปรุงช่องทางสื่อสารด้านการบริการทรัพยากรมนุษย์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการดำเนินการครบถ้วน</li> <li>๑. จัดทำวิจัยความพึงพอใจในการทำงานเพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงช่องทางการสื่อสารและสวัสดิการต่างๆ</li> <li>๒. มีการจัดทำโครงการขวัญใจพรหมมาสเตอร์</li> </ul>	<p><u>ผลการวิเคราะห์</u></p> <p>ข้าราชการและพนักงานมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน</p> <p><u>ข้อเสนอแนะ</u></p> <p>ควรนำผลการวิจัยมาต่อยอดการวิจัยในปีต่อมา</p>	<p><b>ตั้งไว้</b></p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p><b>ใช้ไป</b></p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>การตอบคำถามในแบบคำถามการวิจัยไม่ได้มาจากความรู้ที่จริงจังทั้งหมดทำให้อาจมีการคลาดเคลื่อนของผลการวิจัย</p>

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย/ ที่ ๕.นโยบายด้านการ บริหาร	<p>-กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น</p> <p>-มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้ทันไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้</p> <p>-มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้</p> <p>-มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่นรวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด</p> <p>-มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการภายใน อบต.พรหมมาستر ดังนี้</p>	<p>- มีการดำเนินการแต่ไม่ครบถ้วน</p> <p>๑.มีการมอบอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>๒.ยังไม่มีการจัดทำแผนกำหนดกลยุทธ์</p> <p>๓.มีการวิเคราะห์การบริหารทุกเดือน</p> <p>๔.มีการประชุมประจำสัปดาห์และประชุมประจำเดือน</p>	<p><b>ผลการวิเคราะห์</b></p> <p>ข้าราชการและพนักงานมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนมากขึ้น</p> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b></p> <p>ยังนำผลการประชุมมาปรับปรุงการบริหารงานไม่ได้อย่างเต็มที่</p>	<p>ตั้งไว้</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ใช้ไป</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>การประสานงานภายในองค์การยังไม่ชัดเจนการทำงานเป็นทีมยังไม่เข้มแข็ง</p>



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๖. นโยบายด้าน คุณธรรมจริยธรรมใน หน่วยงาน	เพื่อให้ข้าราชการและ พนักงาน -พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความ รับผิดชอบ -พึงปฏิบัติหน้าที่อย่าง เปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ ตรวจสอบ -พึงให้บริการด้วยความ เสมอภาคสะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึด ประโยชน์ของประชาชน เป็นหลัก -พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึด ผลสัมฤทธิ์ของงานอย่าง คุ้มค่า	- มีการจัดทำโครงการ คุณธรรมจริยธรรม - มีการจัดทำโครงการ อบต.ยิ้ม	<b>ผลการวิเคราะห์</b> มีการพัฒนาการ ให้บริการที่ดีขึ้นวัด จากผลการประเมิน ความพึงพอใจจากผู้ มาใช้บริการ  <b>ข้อเสนอแนะ</b> ควรทำโครงการ ต่อเนื่องและเพิ่ม งบประมาณด้านการ ให้บริการประชาชน	<b>ตั้งไว้</b> ๑๐,๐๐๐ บาท  <b>ใช้ไป</b> ๑๐,๐๐๐ บาท	ไตรมาสที่ ๔ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	งบประมาณยังไม่ เพียงพอ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر

ที่ ลบ ๔๗๑๐๑/ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานสรุปผลข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر

### เรื่องเดิม

ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลพรหมมาสเตอร์ 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 สำนักปลัด อบต.ที่ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ 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

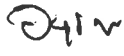
๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
๓. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

### ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

งานการเจ้าหน้าที่ ขอรายงานสรุปผลข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้


/จึงเรียนมา...

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)   
(นายอนูจิตร รุ่งจบ)  
นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ


ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

.....  
.....

(ลงชื่อ)   
(นางสาววิลาวัลย์ กนกศรีวิเชียร)  
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

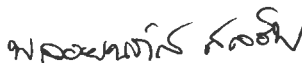
ความเห็นปลัด อบต.

.....  
.....

(ลงชื่อ)   
(นางสาวอรุณี มะลิทอง)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลม่วงคัน

- อนุมัติ
- ไม่อนุมัติ เพราะ .....

(ลงชื่อ)   
(นางสาวพลอยนภัส สละชีพ)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر

**สถิติอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر จำแนกตามประเภทตำแหน่ง  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖**

\*ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖\*

**(๑) อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

ส่วนราชการ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ปง.	ชง.		ตามภารกิจ	ทั่วไป
ปลัด/รองปลัด	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สำนักปลัด	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๑	๑	-	-	๑
กองคลัง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๒	-	๑	-
กองช่าง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-
กองการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
กองสวัสดิการสังคม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-
ตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>รวม</b>	-	๑	-	-	-	๓	-	-	๑	๑	-	๒	๔	-	๒	๑

**(๒) สถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี)**

สถานศึกษา	ผู้อำนวยการสถานศึกษา				รอง ผอ.สถานศึกษา			สายงานสอน(ครู)					ศึกษานิเทศก์				พนักงานจ้าง	
	ชช. (พ)	ชช.	ชพ.	ชก.	ชช.	ชพ.	ชก.	ชช. (พ)	ชช.	ชพ.	ชก.	ผู้ช่วย	ชช. (พ)	ชช.	ชพ.	ชก.	ตาม ภารกิจ	ทั่วไป
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-
<b>รวม</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-

(๓) สรุปอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเภท	ระดับ	จำนวนคน	ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	สูง	-	-
	กลาง	๑	๕.๘๘
	ต้น	-	-
อำนวยการท้องถิ่น	สูง	-	-
	กลาง	-	-
	ต้น	๓	๑๗.๖๕
วิชาการ	เชี่ยวชาญ	-	-
	ชำนาญการพิเศษ	-	-
	ชำนาญการ	๑	๕.๘๘
	ปฏิบัติการ	๑	๕.๘๘
ทั่วไป	อาวุโส	-	-
	ชำนาญงาน	๔	๒๓.๕๓
	ปฏิบัติงาน	๒	๑๑.๗๗
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	สายงานผู้บริหาร	-	-
	สายงานสอน	๑	๕.๘๘
	พนักงานจ้าง	๑	๕.๘๘
ลูกจ้างประจำ		-	-
พนักงานจ้าง	ตามภารกิจ	๒	๑๑.๗๗
	ทั่วไป	๑	๕.๘๘
รวม		๑๗	๑๐๐.๐๐

(๔) การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญา เอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการ	-	๑	๒	๓	๖	๑	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-
พนักงาน	๑	-	-	๓	-	-	-
รวม	๑	๑	๒	๖	๖	๑	๑๗
คิดเป็นร้อยละ	๕.๘๘	๕.๘๘	๑๑.๗๖	๓๕.๓๐	๓๕.๓๐	๕.๘๘	๑๐๐.๐๐

๕ สายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

• **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาสเตอร์เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๕) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักประชาสัมพันธ์ ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นิติกร ๕) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๔) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕) นายช่างโยธา ๖) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

๖ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๔
อำนาจการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	๒	-	๓	๔๙.๓๓
วิชาการ	-	-	-	-	๒	-	-	-	๒	๔๒
ทั่วไป	-	-	-	๑	๒	๒	๑	-	๖	๔๔.๖๖
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๔๖
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	-	-	-	๒	-	๑	๑	-	๔	๔๔
<b>รวม</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>คิดเป็นร้อยละ</b>	-	-	-	๓	๕	๕	๔	-	๑๗	๔๔.๙๙

๗ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	-	๐	๐	๐	๐
๒	-	๐	๐	๐	๐
๓	-	๐	๐	๐	๐
๔	-	๐	๐	๐	๐
๕	-	๐	๐	๐	๐
รวม		๐	๐	๐	๐



สรุปการเข้ารับการฝึกอบรมของ ข้าราชการพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาสาร ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ลำดับ สายงาน	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ	หลักสูตรที่ฝึกอบรม	หมายเหตุ
๑	บริหารงานท้องถิ่น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นางสาวอรุณี มะลิทอง	กลาง	คุณธรรมจริยธรรม การทุจริตคอร์รัปชัน/เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร/ลดขยะในครัวเรือน	
๒	บริหารงานทั่วไป หัวหน้าสำนักงานปลัด นางสาววิลาวัลย์ กนกศรีวิเชียร	ต้น	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี/โครงสร้างส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่ง/ คุณธรรมจริยธรรม การทุจริตคอร์รัปชันเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร/ลดขยะในครัวเรือน	
๓	บริหารงานคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง นางสาวณิรัชญา มุลกวนบ้าน	ต้น	พรบ.การจัดตั้งจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ/เพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบด้าน การคลัง การเงิน บัญชี/คุณธรรมจริยธรรม การทุจริตคอร์รัปชัน/เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร/ ลดขยะในครัวเรือน	
๔	บริหารงานช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง นายสุรสิทธิ์ บรรยงค์	ต้น	การจัดการขยะมูลฝอยชุมชน/การฝึกอบรมสำหรับบุคลากรด้านการช่างของ อบ.ปี ๒๕๖๕/คุณธรรมจริยธรรม การทุจริตคอร์รัปชัน/เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	
๕	บริหารงานสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง	ต้น	ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง	
๖	บริหารงานการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง	ต้น	ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง	
๗	วิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นางกาญจนา ทานมัย	ชก.	แผนพัฒนา ๕ ปี/คุณธรรมจริยธรรม การทุจริตคอร์รัปชัน/เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร/ลดขยะ ในครัวเรือน	
๘	นิติกร นิติกร นายธนาเดช วีระพงษ์	ปก.	ระเบียบกระทรวงมหาดไทยด้วยกฎการประมุขสภาท้องถิ่นปี ๒๕๔๗ /การเสริมสร้างการ ป้องกันทุจริตภาครัฐ/คุณธรรมจริยธรรม การทุจริตคอร์รัปชันเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	
๙	การเจ้าหน้าที่ นักทรัพยากรบุคคล ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง	ปก./ชก	ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง	
๑๐	ประชาสัมพันธ์ นักประชาสัมพันธ์ นายอนันต์ ฐูจบ	ปก.	การสื่อสารออนไลน์/คุณธรรมจริยธรรม การทุจริตคอร์รัปชัน/เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	

สรุปการเข้ารับบริการฝึกอบรมของ ข้าราชการพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ลำดับ สายงาน	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ	หลักสูตรที่ฝึกอบรม	หมายเหตุ
๑๑	ปฏิบัติงานธุรการ จพง.ธุรการ นางเมณฑา อินทร์เลิศ ผ.จพง.ธุรการ ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง	ชง.	พัฒนาศักยภาพคณะกรรมการศูนย์ยุติธรรมชุมชนการดำเนินกรตาม พรบ.การปฏิบัติ ราชการทางอิเล็กทรอนิกส์/คุณธรรมจริยธรรม การทุจริตคอร์รัปชั่น/เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร/ลดขยะในครัวเรือน	
๑๒	ปฏิบัติงานป้องกันฯ จพง.ป้องกันฯ นายสมหมาย มะณีวีรัตน์	ชง.	จพง.ป้องกันฯ/กลุ่มสร้างแรงจูงใจและทัศนคติในการปฏิบัติงานการฝึกซ้อมแผน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/คุณธรรมจริยธรรม การทุจริตคอร์รัปชั่น	ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๓	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี จพง.การเงินและบัญชี นางสาวจินตนา ถึงใจ	ชง.	การบันทึกรายการจ่ายชำระเงินในระบบ GF/คุณธรรมจริยธรรม การทุจริตคอร์รัปชั่น/ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร/การปฏิบัติงานในระบบnew gfmis thai/การบิดงในระบบ e laas	
๑๔	ปฏิบัติงานพัสดุ จพง.พัสดุ นางนภาพร ผลเกตุ	ชง.	การเสริมสร้างธรรมาภิบาล/การบันทึกบัญชีการปฏิบัติงานในระบบบัญชีคิมพีเคเตอร์/ คุณธรรมจริยธรรม การทุจริตคอร์รัปชั่น/เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร/ลดขยะในครัวเรือน	
๑๕	ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้ จพง.จัดเก็บรายได้ นายอิทธิพล อินทรปัญญา ผ.จพง.จัดเก็บรายได้ นางสาวประภาสันธ์ สุระโชติ	ปง.	การใช้ระบบระบบ Ltax online/การบันทึกบัญชีการปฏิบัติงานในระบบบัญชีคิมพีเคเตอร์/ คุณธรรมจริยธรรม การทุจริตคอร์รัปชั่น/เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร/ลดขยะในครัวเรือน	
๑๖	ปฏิบัติงานช่างโยธา นายช่างโยธา ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง ผ. นายช่างโยธา นายปรีชา เดชผล	ปง.-ชง.	ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนที่ภาคีและทะเบียนทรัพย์สิน/คุณธรรมจริยธรรม การทุจริตคอร์รัปชั่น/เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร/ลดขยะในครัวเรือน	ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๗	วิชาการศึกษา นักวิชาการศึกษา นางกนกวรรณ สุพนธ์ ข้าราชการครู นางสาวสุธีรา มีเดช ผ.ครู นางสาวอรวรรณ มณเฑียร	ชก คศ.๒	ออนไลน์/การเพิ่มทักษะการเรียนรู้และจิตนาการของเด็กปฐมวัย/คุณธรรมจริยธรรม การทุจริตคอร์รัปชั่น/เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร/ลดขยะในครัวเรือน การรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกภายใต้สถานการณ์ Covid ๑๙/เผยแพร่ ผู้อำนวยการศูนย์คณิศรอยุธยา/ข้อมูลข่าวสาร/ลดขยะในครัวเรือน คุณธรรม จริยธรรม การทุจริตคอร์รัปชั่น/เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร/ลดขยะในครัวเรือน ผู้อำนวยการศูนย์คณิศรอยุธยา	

สรุปการเข้าร่วมการฝึกอบรมของ ข้าราชการพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลพหุมาสาร ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ลำดับ สายงาน	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ	หลักสูตรที่ฝึกอบรม	หมายเหตุ
๑๘	ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน จพง.พัฒนาชุมชน นางสาวอัญชิษฐา เสมอภาค	ชง.	อาสาสมัครพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานตามอำนาจและภาระกิจถ่ายโอน/ คุณธรรมจริยธรรม การทุจริตคอร์รัปชั่น/เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร/ลดขยะในครัวเรือน	
๑๙	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป ๑.นายสมชาย พลายนินทร์ ๒.ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง ๓.ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง ๔.ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง ๕.ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง ๖.ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง ๗.ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง		คุณธรรมจริยธรรม การทุจริตคอร์รัปชั่น/ลดขยะในครัวเรือน      ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง	
๒๐	วิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง		ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง	
จำนวนข้าราชการและพนักงานอัตรากำลัง ๓๑ คน			จำนวนข้าราชการและพนักงานผู้ครองตำแหน่ง ๑๙ คน	

สรุปจำนวนบุคลากรที่ได้รับบริการอบรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

จำนวนสายงานที่มีคนครองที่บรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี		จำนวนสายงานที่ได้รับบริการฝึกอบรม		ร้อยละ	หมายเหตุ
ลำดับที่	ชื่อสายงาน	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)		
๑๔					
๑	บริหารงานท้องถิ่น	๑	บริหารงานท้องถิ่น	๐	
๒	บริหารงานทั่วไป	๑	บริหารงานทั่วไป	๑	
๓	บริหารงานคลัง	๑	บริหารงานคลัง	๑	
๔	บริหารงานช่าง	๑	บริหารงานช่าง	๑	
๕	วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	
๖	นิติการ	๑	นิติการ	๑	
๗	ประชาสัมพันธ์	๑	ประชาสัมพันธ์	๑	
๘	ปฏิบัติงานธุรการ	๑	ปฏิบัติงานธุรการ	๑	
๙	ปฏิบัติงานป้องกันฯ	๑	ปฏิบัติงานป้องกันฯ	๑	
๑๐	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	๑	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	๑	
๑๑	ปฏิบัติงานพัสดุ	๑	ปฏิบัติงานพัสดุ	๑	
๑๒	ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	๒	ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	๒	
๑๓	วิชาการศึกษา	๑	วิชาการศึกษา	๑	
๑๔	ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน	๑	ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน	๑	
๑๕	ปฏิบัติงานช่างโยธา	๑	ปฏิบัติงานช่างโยธา	๑	
				๑๔ * ๑๐๐ = ๘๗.๕	
				๑๖	

สรุปจำนวนบุคลากรที่ได้รับบริการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

จำนวนบุคลากรทั้งหมด (คน)	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม (คน)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
๑๙	๑๙	$๑๙ * ๑๐๐ = ๑๐๐$ ๑๙	

หมายเหตุ พนักงานส่วนตำบล ๑๔ ราย  
 พนักงานครู ๑ ราย  
 พนักงานจ้าง ๔ ราย

สรุปสถิติผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

ระยะเวลาดำเนินการ	บรรจุ/แต่งตั้ง (ราย)	โยกย้าย (ราย)	รับโอน (ราย)	ลาออก (ราย)	ไล่ออก/ปลด (ราย)	เกษียณอายุราชการ (ราย)	เข้ารับการอบรม (ราย)
ตุลาคม – ธันวาคม ๒๕๖๕	-	-	-	-	-	-	๒
มกราคม – มีนาคม ๒๕๖๖	-	-	-	-	-	-	๑
เมษายน – มิถุนายน ๒๕๖๖	-	-	-	๑	-	-	๑๔
กรกฎาคม – กันยายน ๒๕๖๖	-	-	-	-	-	-	๑๔

**ปัญหาและอุปสรรค**

- การขอใช้บัญชีการสอบคัดเลือกของ กสธ. เพื่อบรรจุและแต่งตั้งกรณีตำแหน่งว่าง ประเภททั่วไปและวิชาการ ยังล่าช้า เนื่องจากผู้สอบแข่งขันได้ยังไม่เลือกบรรจุที่หน่วยงาน

**ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข**

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในฝ่ายหรือในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตราว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม
- ส่งเสริมให้ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัดพัฒนาความรู้ด้วยตนเองโดยผ่านระบบการเรียนรู้ทางออนไลน์ (Local MOOC) เช่น ศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับงานการเงิน การคลังท้องถิ่น งานบุคคลท้องถิ่น การบริหารสาธารณสุขท้องถิ่น กฎหมายท้องถิ่น ความรู้ทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น เทคนิคการบริหารราชการ
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

พินจากราชการ (กรณีลาออกจากราชการ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	เลขที่คำสั่ง	วันที่มีผล	หมายเหตุ
๑	นายธนาเดช วีระพงษ์	นิติกร ระดับ ปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง	อบต.พรหมมาสาร ที่ ๗๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖	๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖	มติคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖

เพื่อไปประกอบธุรกิจส่วนตัว