



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

จัดทำโดย
งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ
เทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

เทศบาลตำบลท่าไม้รวก อำเภอยาง่าง จังหวัดเพชรบุรี

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

๑. ที่มาของการรายงานผล

ตามที่เทศบาลตำบลท่าไม้รวก ได้มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ การสรรหาและการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การโอน การย้ายหรือการเลื่อน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี(Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ เทศบาลตำบลท่าไม้รวก จึงได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน ให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรวางแผนกำลังคน เพื่อกำหนดจำนวนพนักงานในแต่ละสายงานให้เหมาะสม สามารถทำงานได้ วัตถุประสงค์บรรลุเป้าหมายของเทศบาลตำบล การบริหารจัดการอัตรากำลังด้วยการมีข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ พร้อมที่จะนำไปใช้สำหรับการวิเคราะห์แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตได้ในมิติต่างๆ

๒. การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้อง ทันเวลา สอดรับกับกับโครงสร้างและอัตรากำลัง โดยมีกระบวนการที่โปร่งใสและเป็นธรรมสอดคล้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวข้อง

๓. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. ให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จต่อภารกิจและเป้าหมายของเทศบาลตำบล

๕. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๖. ส่งเสริมความสามัคคีระหว่างบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดความพร้อมขับเคลื่อนให้พัฒนาสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์การพัฒนา

๗. ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๘. ให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร โดยมีการพัฒนาขีดความสามารถ เพื่อกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาและประเมินสมรรถนะ ผลงาน และความประพฤติ เพื่อคัดเลือกพนักงานที่เหมาะสมในการเข้ารับตำแหน่งใหม่ รวมทั้งสนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้ สามารถทำงานได้หลากหลาย และเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการรับหน้าที่ใหม่ ๆ ในอนาคต

๙. การพัฒนาคุณภาพชีวิต สนับสนุนให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรมเหมาะสมตามที่ระเบียบ กฎหมายกำหนด

๒. วัตถุประสงค์ของการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลในสังกัด

๒. เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในเทศบาลตำบล

๓. การรายงานประกอบด้วย ๔ ส่วน ดังนี้

- | | |
|-----------|--|
| ส่วนที่ ๑ | ผลบริหารทรัพยากรบุคคล |
| ส่วนที่ ๒ | ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล |
| ส่วนที่ ๓ | สรุปข้อมูลสถิติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล <ul style="list-style-type: none">- ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง- ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล |
| ส่วนที่ ๔ | ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ |

ส่วนที่ ๑

ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลท่าไม้รวก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

๑.ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่	รายการ / กิจกรรมบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา ในการดำเนินการ
๑.	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก	ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๘
๒.	ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	๑.ดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ต้นรอบการประเมินและประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคนทราบ ๒.ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามปฏิทินการประเมิน - ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ดำเนินการประเมินผลการประเมินการปฏิบัติงาน รอบ ๑ เมษายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๘

ที่	รายการ / กิจกรรมบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา ในการดำเนินการ
๓.	การแบ่งงาน การบริหารงานและ มอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ของส่วน ราชการภายในเทศบาลตำบลท่าไม้ รวก	ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๘
๔.	ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างในตำแหน่งที่ว่าง	๑.ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงาน เทศบาลและพนักงานจ้างในตำแหน่งที่ว่าง - ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒.ดำเนินการแจ้งกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นดำเนินการสรรหาตำแหน่งพนักงาน เทศบาลสายบริหารว่าง - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘

ที่	รายการ / กิจกรรมบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา ในการดำเนินการ
๕	ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร	-โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เทศบาลตำบลท่าไม้รวก มีพนักงานเข้าร่วมโครงการฯ ๑๐๗ คน	๗๐,๐๐๐	๕๖,๓๔๐	วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๖	กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร	ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน ตามความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๗.	ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	การลงข้อมูลในระบบสารสนเทศบุคลากร แห่งชาติเป็นปัจจุบัน ครบถ้วน ถูกต้อง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘

ข้อมูลสถิติการสอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

๒) ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบ อัตรากำลัง มีเงิน	กรอบ อัตรากำลัง มีผู้ครอง ตำแหน่ง
๑	ปลัดเทศบาลตำบลท่าไม้รวก	กลาง	๑	๑	๐
๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๑	๑	๐
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒	๑	๐
๕	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑
๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๐
๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑
๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑
๙	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๐
๑๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๐
๑๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑
๑๒	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๑
๑๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	บริหารสถานศึกษา	๕	๑	๐
ตำแหน่งประเภทวิชาการ					
๑๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑
๑๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบ อัตรากำลัง มีเงิน	กรอบ อัตรากำลัง มีผู้ครอง ตำแหน่ง
๑๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๑
๑๗	นิติกร	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๐
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑
๑๙	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๒	๒	๒
๒๐	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๐
๒๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๑
๒๒	ครู คศ.๓	ชำนาญการพิเศษ	๒	๒	๒
๒๓	ครู คศ.๒	ชำนาญการ	๔	๔	๔
๒๓	ครู	ปฏิบัติการ	๔	๔	๑
๒๔	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๐
๒๕	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๑
๒๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๐
ตำแหน่งประเภททั่วไป					
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓	๓	๒
๒๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๐
๒๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑
๓๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑
๓๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๐
๓๒	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	๑	๑	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๓๓	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๑	๑	๑
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓	๑๓	๑๓
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๓	๓	๓

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบ อัตรากำลัง มีเงิน	กรอบ อัตรากำลัง มีผู้ครอง ตำแหน่ง
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	๑	๑	๑
๓๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑
๓๘	คนสวน (ผู้มีทักษะ)	-	๒	๒	๒
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒	๒	๒
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒	๒	๑
๔๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑
๔๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑
๔๕	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑	๑	๑
๔๖	ครูผู้ช่วย	-	๔	๔	๓
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๒	๒	๒
พนักงานจ้างทั่วไป					
๔๘	คนสวน	-	๑	๑	๑
๔๙	คนงาน	-	๑๗	๑๗	๑๗
๕๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑
๕๑	พนักงานจดมาตรน้ำ	-	๑	๑	๑
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๘	๘	๖
๕๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๒	๒	๒
๕๔	คนงานประจำรถขยะ	-	๖	๖	๕
รวม			๑๒๐	๑๒๐	๑๐๑

จำแนกตามสำนักปลัดเทศบาล/กอง

อัตรากำลัง	ปลัดเทศบาล	หน่วย ตรวจสอบ ภายใน	สำนัก ปลัดเทศบาล	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา	กองสวัสดิการ สังคม
กรอบอัตรากำลัง	๑	๑	๓๔	๑๕	๒๑	๓๐	๑๘
กรอบมีเงิน	๑	๑	๓๔	๑๕	๒๑	๓๐	๑๘
กรอบคนครอง	๐	๐	๓๐	๑๔	๒๐	๒๙	๑๕

ส่วนที่ ๒

ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

๒.ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	รายการ / กิจกรรมบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา ในการดำเนินการ
๑.	โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมเทศบาลตำบลท่าไม้รวก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ดำเนินการจัดฝึกอบรมโครงการฯ มี ผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน ๑๐๗ คน ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่าไม้รวก และบุคคลภายนอกที่ได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติหน้าที่	- งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)๗๐,๐๐๐.....บาท	-ใช้งบประมาณ(บาท)๕๖,๓๔๐.....บาท	วันที่ ๑๒ ก.ย.๖๘ (๑ วัน)

ที่	รายการ / กิจกรรมบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา ในการดำเนินการ
๒.	โครงการส่งเสริมจริยธรรมและวัน สำคัญทางศาสนา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ดำเนินการจัดโครงการฯ มีผู้เข้าร่วม ได้แก่ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงาน จ้างเทศบาลตำบลท่าไม้รวก	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	วันที่ ๑๙ ก.พ.๖๘ (๑ วัน)

ส่วนที่ ๓

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายชื่อ	ตำแหน่ง	หลักสูตรที่เข้ารับการอบรม	ผลการดำเนินการ	วัน/เวลา/สถานที่	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ
นางสาวสุภาวดี แก้วมีมาก	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาศักยภาพด้านการวิเคราะห์ และสะท้อนสถานการณ์ด้านอุปบัติ เหตุอำเภอขับเคลื่อนพลอดภัย ครั้งที่ ๒	จัดทำ แผนผังจุดเสี่ยง" หรือ"ร่างมาตรการชุมชน" ของอำเภอตัวเองร่วมกับ ทีม ทำให้เมื่อจบการอบรม แล้ว จะมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่มีความ สมจริงและสามารถนำ กลับไปกวดขันหรือ ปรับปรุงกายภาพทางถนน ในพื้นที่ได้ทันที	วันที่ ๑ – ๒ เม.ย.๖๘ โรงแรมอมารี ดอน เมือง แอร์พอร์ต กรุงเทพมหานคร	ไม่ใช้งบประมาณ
นางสาวชนพิศ แซ่มเทศ	ครู คศ.๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ขยาย ผลวิทยากรเพื่อทำหน้าที่ผู้ถ่ายทอด ความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ชาติ ไทยประจำท้องถิ่น ระดับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น(ครู ข) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ได้เรียนรู้ข้อมูล ประวัติศาสตร์ชาติไทย รวมถึงประวัติศาสตร์ ท้องถิ่นของตนเองอย่าง ถูกต้อง มีหลักฐานอ้างอิงที่ ชัดเจน	วันที่ ๒๕ – ๒๗ เม.ย. ๖๘ โรงแรมโกลเด้นบีช ชะอำ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี	๕,๙๐๐ บาท

นางสาวมาลัย การินตา	ผู้อำนวยการ กองสวัสดิการ สังคม	หลักสูตร “หลักการและเทคนิคการ ตรวจแนะนำ การปรับข้อเท็จจริง เข้ากับกฎหมายการออกคำสั่งทาง ปกครอง การเปรียบเทียบคดีและ แนวทางการปรับเป็นพินัย ตาม พระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕”	รู้วิธีการนำเหตุการณ์ที่ เกิดขึ้นจริงในพื้นที่ (เช่น เหตุรำคาญจากเสียง, กลิ่น , น้ำเสีย หรือสุขลักษณะ ของสถานประกอบการ) มาวิเคราะห์และจับคู่กับ มาตราต่างๆ ใน พ.ร.บ. สาธารณสุข ได้อย่าง ถูกต้อง	วันที่ ๒๕ – ๒๗ เม.ย. ๖๘ โรงแรมเมธาวลัย ชะอำ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี	๔,๕๐๐ บาท
นางสาวมาลัย การินตา	ผู้อำนวยการ กองสวัสดิการ สังคม	โครงการส่งเสริมให้รัฐและเอกชน ปฏิบัติตามกฎหมายจ้างงานคน พิการในสถานประกอบการและ หน่วยงานภาครัฐ ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๘	ได้รับความรู้เชิงลึก เกี่ยวกับ พ.ร.บ.ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) โดยเฉพาะมาตราสำคัญที่ องค์กรต้องปฏิบัติ	๑๖ พฤษภาคม ๖๘ ณ อีโค โคซี่ บีช พรอนท์ รีสอร์ท อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี	ไม่ใช้งบประมาณ
นางสาวมาลัย การินตา	ผู้อำนวยการ กองสวัสดิการ สังคม	โครงการพัฒนาศักยภาพ อาสาสมัครคุมประพฤติในการดูแล ผู้กระทำผิดเพื่อสร้างความเชื่อมั่น และความปลอดภัยในสังคม ตาม นโยบาย Quick win กระทรวง ยุติธรรม	เข้าใจข้อกำหนดและ ระบบงาน: ช่วยให้เข้าใจ กระบวนการคุมประพฤติ ขั้นตอนการสอดส่องดูแล และข้อกำหนดที่ เกี่ยวข้องอย่างถูกต้อง ทำ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ ไม่สุ่มเสี่ยงต่อการทำผิด กระบวนการ	๒๖ – ๒๗ พ.ค. ๖๘ ณ หอประชุมตึก อำนวยการ วิทยาลัย สารพัดช่างเพชรบุรี	ไม่ใช้งบประมาณ
นายอำนวยการ ทองแถม	ผู้อำนวยการ กองช่าง	โครงการควบคุมการก่อสร้างทาง และสะพาน รุ่นที่ ๓/๒๕๖๘	ลดความผิดพลาดในการ ตรวจรับงาน: ช่วยให้ช่าง ท้องถิ่นสามารถควบคุม	๖ – ๘ ส.ค. ๖๘ โรงแรมฟูล์มา เ	๔,๕๐๐ บาท

			ผู้รับเหมาได้อย่างรัดกุม รู้จักวิธีทดสอบวัสดุใน สนาม ทำให้ได้ถนนและ สะพานที่มีความแข็งแรง ปลอดภัย ทนทาน	อีกคลุชีพ แชนดารา ชะอำ จังหวัดเพชรบุรี	
นายสุรัตน์ แสงสว่าง	ผู้ช่วยวิศวกร โยธา	โครงการ “ราคากลางก่อสร้างและ การใช้ AI ช่วยจัดทำราคากลาง รุ่น ที่ ๕”	รู้ถึงวิธีใช้ AI ในการช่วย สืบค้นราคาวัสดุก่อสร้าง และค่าแรงจาก แหล่งข้อมูลราชการ รวมถึงเว็บไซต์พาณิชย์ จังหวัดอย่างรวดเร็ว	๑๓ – ๑๕ ส.ค. ๖๘ โรงแรมเอเชีย ชะอำ อำเภอชะอำ จังหวัด เพชรบุรี	๔,๘๐๐ บาท
นายสถาพร หนูเทียน	ผู้ช่วยนายช่าง โยธา	โครงการ “ราคากลางก่อสร้างและ การใช้ AI ช่วยจัดทำราคากลาง รุ่น ที่ ๕”	ถึงวิธีใช้ AI ในการช่วย สืบค้นราคาวัสดุก่อสร้าง และค่าแรงจาก แหล่งข้อมูลราชการ รวมถึงเว็บไซต์พาณิชย์ จังหวัดอย่างรวดเร็ว	๑๓ – ๑๕ ส.ค. ๖๘ โรงแรมเอเชีย ชะอำ อำเภอชะอำ จังหวัด เพชรบุรี	๔,๘๐๐ บาท
นายองอาจ พุ่มพวง	หัวหน้าฝ่าย บริหาร การศึกษา	อบรมโครงการหลักสูตรพัฒนา ศักยภาพผู้นำเสริมสร้างความ เข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่น รุ่นที่ ๓/๒๕๖๘	เรียนรู้วิธีการเก็บข้อมูลทุน ทางสังคม (เช่น บัญชี ครัวเรือน แผนที่ชุมชน ภูมิ ปัญญาท้องถิ่น) และรู้วิธี นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อ จัดทำแผนงาน/โครงการที่ ตอบโจทย์ความต้องการ ของประชาชนจริงๆ	๑๓ – ๑๖ พ.ค. ๖๘ ณ อบต.บางคนที่ อำเภอบางคนที่ จังหวัดสมุทรสงคราม	๓,๙๐๐ บาท
นางสาวสุภาวดี แก้วมีมาก	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	อบรมโครงการหลักสูตรพัฒนา ศักยภาพผู้นำเสริมสร้างความ	เรียนรู้วิธีการเก็บข้อมูลทุน ทางสังคม (เช่น บัญชี ครัวเรือน แผนที่ชุมชน ภูมิ	๑๓ – ๑๖ พ.ค. ๖๘ ณ อบต.บางคนที่ อำเภอบางคนที่	๓,๙๐๐ บาท

		เข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่น รุ่นที่ ๓/๒๕๖๘	ปัญหาท้องถิ่น) และรู้วิธีนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการที่ตอบโจทย์ความต้องการของประชาชนจริงๆ	จังหวัดสมุทรสงคราม	
นางสาวชลลชา เกตุรัตน์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	อบรมโครงการหลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้นำเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่น รุ่นที่ ๓/๒๕๖๘	เรียนรู้วิธีการเก็บข้อมูลทุนทางสังคม (เช่น บัญชีครัวเรือน แผนที่ชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น) และรู้วิธีนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการที่ตอบโจทย์ความต้องการของประชาชนจริงๆ	๑๓ – ๑๖ พ.ค. ๖๘ ณ อบต.บางคนที่อำเภอบางคนที่จังหวัดสมุทรสงคราม	๓,๙๐๐ บาท
นางสาวกาญจนา อยู่ฉิม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	อบรมโครงการหลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้นำเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่น รุ่นที่ ๓/๒๕๖๘	เรียนรู้วิธีการเก็บข้อมูลทุนทางสังคม (เช่น บัญชีครัวเรือน แผนที่ชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น) และรู้วิธีนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการที่ตอบโจทย์ความต้องการของประชาชนจริงๆ	๑๓ – ๑๖ พ.ค. ๖๘ ณ อบต.บางคนที่อำเภอบางคนที่จังหวัดสมุทรสงคราม	๓,๙๐๐ บาท

ปัญหา/อุปสรรค

๑. การขาดแคลนบุคลากรในสายงานบริหาร และบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง เช่น ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักวิชาการสาธารณสุข นิติกร เป็นต้น เนื่องจากการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้ง ที่ดำเนินการโดย ก.กลาง ผู้สอบผ่านการสรรหาไม่เพียงพอกับตำแหน่งที่ว่าง ส่งผลให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานในสายงานบริหาร และสายงานปฏิบัติ

๒. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ทำให้ไม่เกิดการพัฒนาในการปฏิบัติงาน ซึ่งในแต่ละปี ระเบียบ ข้อกฎหมาย ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เมื่อไม่มีการพัฒนาบุคลากรทำให้ขาดความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

๑. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการดำเนินการสอบเพื่อสรรหาและคัดเลือกพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้บริหาร และสายงานปฏิบัติ ในตำแหน่งที่ขาดแคลนให้เพียงพอกับตำแหน่งที่ว่าง

๒. ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงาน โดยการจัดฝึกอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งที่ปฏิบัติ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นประโยชน์แก่งานหน่วยงานและประชาชน