

การส่งเสริมองค์การสุขภาวะ
เทศบาลตำบลนาดี อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

ด้านที่ ๕ Happy Brain (การส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ)

แบบฟอร์มการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการดำเนินการ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖ และใช้สำหรับการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสังกัดในอนาคต

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลนาดี

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

๑. ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
การดำเนินการ มีดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยบริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศทางหรือไม่ หากจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT)

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาดี

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)

๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)

๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)

๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)

๕. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	ข้อจำกัด I
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)			
- มีระเบียบกฎหมายเฉพาะในการทำงานต้องถึง	- มีระบบอุปถัมภ์ในองค์กรยากต่อการบริหาร	- มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม	- ระเบียบกฎหมายเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งเกิดปัญหาในการบริหารจัดการต่อเนื่อง แนวทางการดำเนินการที่ถูกต่อ
			- ระเบียบ กระบวนการทางกฎหมายไทยหนึ่งสัปดาห์ ไม่มีความสะดวก ชัดเจน ขาดแนวทางการดำเนินการที่ถูกต่อ
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)			
- สามารถเปิดกรอบอัตราจ้างตามภาระงานที่เกิดขึ้นได้	- บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ทำงานแทนกันไม่ได้	- ให้บริการสาธารณสุขรวดเร็วทั่วถึง	- บุคลากรบางส่วนได้รับการบรรจุแล้วถึงเวลาขอโอนกลับภูมิลำเนา
- ขอบเขตการทำงานมีความชัดเจนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- ขาดการประเมินผลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ		
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)			
- งบประมาณรายจ่ายประจำปีเพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากร	- งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคคลได้รับการจัดสรรน้อย	- เทศบาลตำบลดี สามารถให้งบประมาณในการเข้ารับการพัฒนาค้นต่อเวลา	
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)			
- มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วถึง	- บุคลากรยังขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีในการทำงาน	- เทคโนโลยีที่สามารถทำงานได้รวดเร็วและทันเวลาและเหตุการณ์เวลาเร่งด่วน	- เทคโนโลยีมีปัญหาตามสภาพอากาศและที่ตั้งทำให้ไม่สามารถทำงานได้ในเวลาเร่งด่วน

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	ข้อจำกัด I
			- ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยหนังสือชี้แจง ไม่มีความชัดเจน ขาดแนวทางการดำเนินการที่ถูกต้อง.

การฝึกอบรม ปี ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลนาดี ตั้งงบประมาณในการพัฒนาในภาพรวมแต่ละงาน แต่ละส่วนราชการ เพื่อให้พนักงานเทศบาลรายตำแหน่ง ไปพัฒนาในสายอาชีพ ทั้งในสายงานและการทำงานร่วมกัน หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	ผลการดำเนินการของโครงการหรือกิจกรรม (๒)	งบประมาณ (๓)	ระยะเวลาในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม (๔)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม (๕)
๑	เตรียมความพร้อม อปท. เป็นหน่วยงานงบประมาณตรง (เงินอุดหนุนทั่วไป/เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) กับทางสำนักงานประมาณตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผู้เข้าร่วมการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๓,๙๐๐.-	๒๑ - ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๕	๑) นางสาวกัลยา สุวรรพงศ์ ผอ.กองการศึกษา
๒	ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ “พี่สอนน้อง” จังหวัดหนองบัวลำภู ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	ผู้เข้าร่วมการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๔,๔๐๐.-	๑ - ๓ มีนาคม ๒๕๖๖	๑) นางสาวนฤดี ลักษณะ นายก.สาธารณสุข ๒) นายอนุสรณ์ ชินโคตร นายช่างโยธา ๓) นายทิมพัฒน์ กันภัย นายช่างไฟฟ้า

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	ผลการดำเนินการของ โครงการหรือกิจกรรม (๒)	งบประมาณ (๓)	ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการหรือกิจกรรม (๔)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือ กิจกรรม (๕)
๓	เทคนิคการนำประเด็นยุทธศาสตร์ชาติและ หมุดหมาย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มาเชื่อมโยงเพื่อสอดคล้องกับ แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำ ความรู้จากการฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๖๐๐.-	๒๗ - ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖	๑) น.ส.พรทิพย์ จันดาแพง นักวิเคราะห์ฯ
๔	แนวทางการจัดทำเทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ และกระบวนการพิจารณาข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำ ความรู้จากการฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๓,๕๐๐.-	๑๙ - ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	๑) นายธารแสงทอง อำเคน หน.สำนักปลัดเทศบาล
๕	นักบริหารงานคลัง (อำนวยการกองคลัง ระดับต้น) รุ่นที่ ๙๓	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำ ความรู้จากการฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๓๓,๕๐๐.-	๒๒ กรกฎาคม - ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖	๑) นางสมฤทัย สัจจันทร หน.ฝ่ายพัฒนารายได้
๖	การบูรณาการฐานข้อมูลสวัสดิการสังคม ด้านผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ และ การเตรียมความพร้อมการบริหารงาน สวัสดิการสังคมตามนโยบายรัฐและการ ถ่ายโอนภารกิจ	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำ ความรู้จากการฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๓,๕๐๐.-	๑๖ - ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๖	๑) นายสุพัฒน์ชัย ทรงพุด นักพัฒนาชุมชน
๗	การพัฒนาศักยภาพบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่นด้าน “กลยุทธ์การพัฒนา บุคคล” รุ่นที่ ๑๐	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำ ความรู้จากการฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๔,๒๐๐.-	๓๐ มิถุนายน - ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖	๑) นายอภิสิทธิ์ เทตเกษ นักทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	ผลการดำเนินการของ โครงการหรือกิจกรรม (๒)	งบประมาณ (๓)	ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการหรือกิจกรรม (๔)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือ กิจกรรม (๕)
๘	การปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ และกรณีศึกษาข้อผิดพลาด จากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่น	ผู้เข้าร่วมการอบรมสามารถนำ ความรู้จากการฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๔,๕๐๐.-	๖ - ๙ มกราคม ๒๕๖๖	๑) น.ส.รัตนกร ศรีสุวรรณ จพง.รุดการ
๙	อบรมด้านพัสดุในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP)	ผู้เข้าร่วมการอบรมสามารถนำ ความรู้จากการฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๖,๘๖๐.-	๑๖ - ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖	๑) น.ส.โยธินันท์ ตรีหมื่นศรี จพง.พัสดุ ๒) น.ส.ชนิษฐา แสนบุญ จพง.พัสดุ
๑๐	อบรมเจาะลึก การบริหารสัญญาจ้างที่ถูกต้อง ตาม พ.ร.บ. พัสตูปัจจุบัน การคำนวณราคากลาง การคุมงาน การตรวจรับ การปรับค่า K และ ข้อบกพร่องที่ถูกต้องทั่ว	ผู้เข้าร่วมการอบรมสามารถนำ ความรู้จากการฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๓,๙๐๐.-	๒๓ - ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๕	๑) น.ส.รุ่งฤทัย ชัยบุรม จพง.จัดเก็บรายได้
๑๑	การกำหนดราคากลางงานจัดซื้อ/จัดจ้าง หลักเกณฑ์ราคากลางงานก่อสร้าง ฉบับที่ ๕ (ฉบับใหม่) การกำหนด Spec/TOR วิธีการ พิจารณาผล การตรวจรับพัสดุ การบริหารสัญญา (ค่า K) การตรวจสอบ/จำหน่ายพัสดุประจำปี (พร้อมสำเนา) การรื้อถอนสิ่งก่อสร้าง รุ่นที่ ๑ - รุ่นที่ ๖	ผู้เข้าร่วมการอบรมสามารถนำ ความรู้จากการฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๔,๙๐๐.-	๑ - ๕ ธันวาคม ๒๕๖๕	๑) นางชนิดา ฟาน อู่เคอะ นวก.การเงินฯ

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	ผลการดำเนินการของ โครงการหรือกิจกรรม (๒)	งบประมาณ (๓)	ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการหรือกิจกรรม (๔)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือ กิจกรรม (๕)
๑๒	เตรียมความพร้อมให้กับเทศบาลตำบลในการเป็นหน่วยงานรับงบประมาณโดยตรงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รุ่นที่ ๓	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๖๐๐.-	๒๐ - ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖	๑) นายเด่น วรเวสัย ปลัดเทศบาล
๑๓	การพัฒนาศักยภาพข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างผลลัพธ์การเรียนรู้ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๒	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๔,๒๓๐.-	๒๑ - ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖	๑) นางก่องตึก เขียวมะหา ครู ชำนาญการ ๒) นางพรพันธ์ ผลช่วย ครู ชำนาญการ ๓) นางปราณี ประกอบแสง ครู ชำนาญการ ๔) น.ส.นิภาวรรณ บุญประจักษ์ ครู ชำนาญการ ๕) นางจันทร์เพ็ญ ศรีภูธร ครู ชำนาญการ ๖) นางนันทิภาณต์ พิลาเทศ ครู ชำนาญการ ๗) นางต้อย ใจกล้า ครู ชำนาญการ ๘) น.ส.เอมอร ประกอบแสง ครู ชำนาญการ ๙) น.ส.ปิยะดา ศรีกะแจ ครู ชำนาญการ

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	ผลการดำเนินการของ โครงการหรือกิจกรรม (๒)	งบประมาณ (๓)	ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการหรือกิจกรรม (๔)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือ กิจกรรม (๕)
๑๔	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร (OD) เทศบาลตำบลนาดี อำเภอสุรธรรม คูหา จังหวัดหนองบัวลำภู ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ผู้เข้าร่วมการอบรมมีความรัก สามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการ ปฏิบัติงานและสร้างแนวคิด ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และ เพื่อนร่วมงาน และสามารถนำ ความรู้ในการฝึกอบรมมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๓๓๐,๐๐๐.-	๗ - ๘ กันยายน ๒๕๖๖	๑) นายเด่น วรเวสสัย ปลัดเทศบาล ๒) นายธารแสงทอง อำเคน หน.สำนักปลัดเทศบาล ๓) นายชาติรี ไชยเชษฐ์ ผอ.กองช่าง ๔) น.ส.กัลยา สุวรรณพงศ์ ผอ.กองการศึกษา ๕) นางสมฤทัย สาจันทร์ หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ ๖) นายอภิสิทธิ์ เทตฤณ นักทรัพยากรบุคคล ๗) น.ส.พรทิพย์ จันทาแพง นักวิเคราะห์ ๘) นายสุพัฒน์ชัย ทรงพุด นักพัฒนาชุมชน ๙) น.ส.ภัทราภรณ์ สอนคำมี นักวิชาการสาธารณสุข ๑๐) น.ส.นฤดี ลักษณะ นักวิชาการสาธารณสุข

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	ผลการดำเนินการของ โครงการหรือกิจกรรม (๒)	งบประมาณ (๓)	ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการหรือกิจกรรม (๔)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือ กิจกรรม (๕)
					๑๑) นางชานิดา พาน อุทิศ นักวิชาการสาธารณสุข ๑๒) น.ส.รัตนากร ศรีสุวรรณ เจ้าพนักงานธุรการ ๑๓) น.ส.โยธินันท์ ดรหมั่นศรี เจ้าพนักงานพัสดุ ๑๔) น.ส.ชนิษฐา แสนบุญ เจ้าพนักงานพัสดุ ๑๕) น.ส.รุ่งฤทัย ชัยบุรณ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑๖) นายอนุสรณ์ ชินโคตร นายช่างโยธา ๑๗) นายทินณพัฒน์ กันภัย นายช่างไฟฟ้า ๑๘) นางก่องตึก เพียวมะหา ครูชำนาญการ ๑๙) นางพรพันธ์ ผลช่วย ครูชำนาญการ ๒๐) นางปราณี ประกอบแสง ครูชำนาญการ ๒๑) น.ส.นิภาวรรณ บุญประจันต์ ครูชำนาญการ

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	ผลการดำเนินการของ โครงการหรือกิจกรรม (๒)	งบประมาณ (๓)	ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการหรือกิจกรรม (๔)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือ กิจกรรม (๕)
					๒๒) นางจันทร์เพ็ญ ศรีภูธร ครูชำนาญการ ๒๓) นางนันทิกานต์ พิลาเทศ ครูชำนาญการ ๒๔) นางต้อยใจกล้า ครูชำนาญการ ๒๕) น.ส.เอมอร ประกอบแสง ครูชำนาญการ ๒๖) น.ส.ปิยะดา ศรีกะเงาะ ครูชำนาญการ ๒๗) นางชนิษฐา ไชยเวช ผ.นักพัฒนาชุมชน ๒๘) นางดวงจิตต์ เพชรชาติ ผ.เจ้าพนักงานธุรการ ๒๙) น.ส.กล้วยไม้ สุปัญญา ผ.เจ้าพนักงานธุรการ ๓๐) น.ส.ฉลวรณ ชัยริด ผ.เจ้าพนักงานธุรการ ๓๑) น.ส.ศิริกา แดงนา ผ.เจ้าพนักงานธุรการ ๓๒) นายวุฒิไกร พรหมดี พนักงานขับรถยนต์

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	ผลการดำเนินการของ โครงการหรือกิจกรรม (๒)	งบประมาณ (๓)	ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการหรือกิจกรรม (๔)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือ กิจกรรม (๕)
					๓๓) นายไชยา เดชวงษา พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ ๓๔) นายสะอาด ชัยฤทธิ์ พนักงานขับรถขยะ ๓๕) นายดำเนิน ชื่นศิริกรม พนักงานขับรถขยะ ๓๖) นายจิระศักดิ์ ช่างทองคำ พนักงานขับรถกู้ชีพ ๓๗) น.ส.ประกายทอง กองจุลหอ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๓๘) น.ส.ละมัย สิงหาร ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ ๓๙) นายธวัชชัย บุญประจันทร์ ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๔๐) นายผดุงพร ชื่นศรี ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๔๑) นายภัสกร แดงนา ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๔๒) นายเตชินท์ สิงหนาท ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๔๓) นายทักษิณ บัณติต พนักงานขับรถกระเช้าฯ ๔๔) นางทองปน แก้วเมืองคุณ ผู้ดูแลเด็ก

--	--	--	--	--	--

- ๑๒ -

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	ผลการดำเนินการของ โครงการหรือกิจกรรม (๒)	งบประมาณ (๓)	ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการหรือกิจกรรม (๔)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือ กิจกรรม (๕)
					๔๕) นางรัชฎีพร สุวรรณรัตน์ ผู้ดูแลเด็ก ๔๖) นางอรุณญา เหลาทอง ผู้ดูแลเด็ก ๔๗) นางอุษณีย์ นามลี ผู้ดูแลเด็ก ๔๘) น.ส.ศารุณี โยธานนท์ ผู้ดูแลเด็ก ๔๙) นางสาวจันทรีไทย คนงาน ๕๐) นางสาวดารณ แดงนา คนงาน ๕๑) นายสงคราม ภามาตร คนงาน ๕๒) นายธง จันทะกุล คนงาน ๕๓) นายทองสา สิงหาร คนงาน ๕๔) นายขวัญ พรหมลา คนงานประจำรถขยะ ๕๕) นายวิรัตน์ ดิษฐ์ คนงานประจำรถขยะ

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	ผลการดำเนินการของ โครงการหรือกิจกรรม (๒)	งบประมาณ (๓)	ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการหรือกิจกรรม (๔)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือ กิจกรรม (๕)
					๕๖) นายสุพรรณ ศรีหนองคู คนงานประจำรถขยะ ๕๗) นายวิชัย เขียวมะหา คนงานประจำรถขยะ ๕๘) นายสัณชัย สุนา คนงาน (เวชกรอุกเงิน) ๕๙) นายทวีศักดิ์ ธรรมมา คนงาน (เวชกรอุกเงิน) ๖๐) นายอนันต์ สิงโต คนงาน (เวชกรอุกเงิน) ๖๑) น.ส.จิราพร สุดตะพรม คนงาน ๖๒) น.ส.สุภัทรา จันทะลี คนงาน ๖๓) นายทวี อนุสรราช คนงาน ๖๔) นายอาทิตย์ ทารขมภู คนงาน ๖๕) น.ส.สุกัญญา ขาดำริห์ ผู้ดูแลเด็ก ๖๖) นางอุบล วงศ์สมบัติ ผู้ดูแลเด็ก ๖๗) นางสาวรุ่งเพชร พันธิ์ ผู้ดูแลเด็ก

ลำดับ	โครงการหรือกิจกรรม (๑)	ผลการดำเนินการของ โครงการหรือกิจกรรม (๒)	งบประมาณ (๓)	ระยะเวลาในการดำเนิน โครงการหรือกิจกรรม (๔)	ผู้เข้าร่วมโครงการหรือ กิจกรรม (๕)
	จำนวนสถิติผู้เข้าร่วมการอบรม ๑ คนอย่างน้อย ๑ ครั้ง หรือ ๑ หลักสูตร ๖๗ คน จากจำนวนกรอบอัตรากำลัง ๗๑ อัตรา				
	(๒) คิดเป็นร้อยละ				
					๖๗ x ๑๐๐ / ๗๑ = ๙๔.๓๗
					๙๔.๓๗

(๕) ข้อมูลสถิติตาม กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามประเภทตำแหน่ง

จำแนกตามส่วนราชการ

ส่วนราชการ	ฝ่าย/งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)		
		พนักงานเทศบาล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
เทศบาลตำบลนาดี	ปลัดเทศบาล	๑	-	-
	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑	-	-
	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	-	-	-
	- งานบริหารทั่วไป	๑	๓	๕
	- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-
	- งานนิติการ	-	-	-
	- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	๑	-
	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๓	๕
	- งานการเจ้าหน้าที่	๑	๑	-
	- งานสาธารณสุขุ	๒	๓	๕

(๓) ปัญหา/อุปสรรค

๑. กองคลัง เทศบาลตำบลนาดี ขาดแคลนบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ตำแหน่งว่างไม่มีคนโอนมาบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งทางเทศบาลได้ดำเนินการสรรหาวิธีต่าง ๆ เช่น การประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล หรือข้าราชการประเภทอื่น ร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสอบแข่งขันในตำแหน่งว่าง แต่ไม่มีผู้สอบผ่าน หรือมีแต่ไม่เพียงพอ สำหรับการร้องขอของท้องถิ่นทั่วประเทศ จึงทำให้ อบท. เกิดปัญหาในการต้องการคนในการแต่งตั้ง ดังกล่าว
๒. กองช่าง เทศบาลตำบลนาดี เป็นสายงานด้านช่าง ที่ต้องใช้ผู้ที่มีประสบการณ์เฉพาะด้าน มาบรรจุแต่งตั้ง ตำแหน่งที่ว่างไม่มีคนโอนมา ซึ่งสร้างปัญหา เกี่ยวกับปัญหางานช่างอยู่ไม่น้อย ประกอบกับที่แล้มา เทศบาลตำบลนาดี ร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสอบแข่งขันในตำแหน่งว่าง แต่ไม่มีผู้สอบผ่าน หรือมีแต่ไม่เพียงพอ สำหรับการร้องขอของท้องถิ่นทั่วประเทศ จึงทำให้ อบท. เกิดปัญหาในการต้องการคนในการแต่งตั้ง ดังกล่าว

(๔) ข้อเสนอแนะ

๑. เทศบาลตำบลนาดี ประกาศรับโอน หรือย้าย ทั้งข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ได้มาซึ่งผู้มีความรู้ความสามารถ แต่งตั้งให้คนที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อรักษาการในตำแหน่ง หรือ รักษาการแทน ไปพลางก่อน เพื่อแก้ไขปัญหาขาดแคลนในปัจจุบัน
๒. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ขาดแคลนโดยเร่งด่วน เพื่อให้ได้คนมาทำงานในตำแหน่งดังกล่าว
๓. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบคัดเลือกในตำแหน่ง ที่ขาดแคลนมีความยืดหยุ่น หรือ คัดเลือกกรณีพิเศษ เพื่อให้ได้คนมาทำงานดังกล่าว
๔. หลักเกณฑ์การโอน ควรกำหนดระยะเวลาให้นานกว่า ๒ ปี เพื่อให้ อบท. มีคนปฏิบัติงาน

ผู้รายงาน

(นายอภิสิทธิ์ หัตถุเกษ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา

(นายธารแสงทอง อำเคม)

หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล