



รายงานผลการดำเนินงาน  
ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง  
อำเภอวังวิเศษ จังหวัดตรัง

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ดำเนินการ	ระยะเวลา	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน
๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เสร็จสิ้นภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๖	๑. จัดทำ ฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุง โครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจเป้าหมาย	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด			ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	- มติ ก.อบต.จ.ตรัง ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) - องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง ประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๖ ให้มีผลบังคับใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน
<p>๑. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามตำแหน่ง</p>	<p>สรรหาบุคลากรใหม่</p>	<p>สรรหาบุคลากรใหม่ตามตำแหน่ง</p>	<p>งานบริหารบุคคล</p>	<p>ไม่มี</p>	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p>	<p>ดำเนินการประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖</p> <p><b>๑. ตำแหน่งประเภทวิชาการ</b></p> <p>๑.๑ นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๑.๒ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๑.๓ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา</p> <p><b>๒. ตำแหน่งประเภททั่วไป</b></p> <p>๒.๑ เจ้าหน้าที่สด (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๒.๒ เจ้าหน้าที่เก็บรายได้ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ยังไม่มีผู้ประสงค์ขอโอนมาดำรงตำแหน่งว่างดังกล่าวแต่อย่างใด</p>

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน
๓. ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส เพื่อจรรยาบรรณ	ร้อยละของบุคคลากร ที่ได้รับการประเมินไม่ ต่ำกว่าระดับดี	๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. พนักงานครอบครัว ๓. ลูกจ้างประจำ ๔. พนักงานจ้าง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด		ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	การประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบ ๑ เม.ย. และรอบ ๑ ต.ค. พ.ศ. ๒๕๖๖ ใต้รับการ ประเมินครบทุกคน และผลการประเมิน ไม่ ต่ำกว่าระดับดี ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๐ ราย พนักงานครอบครัว จำนวน ๑ ราย ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ ราย พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ ราย
๔. ประเมินคุณธรรม และคุณธรรมจริยธรรม ปริมาณจริยธรรม	ร้อยละของบุคคลากรมี คุณธรรม จริยธรรม	๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. พนักงานครอบครัว ๓. ลูกจ้างประจำ ๔. พนักงานจ้าง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด		ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	- พนักงานทุกคนรับทราบประกาศคุณธรรม จริยธรรม และประมวลจริยธรรม - พนักงานทุกคนรับทราบแนวทางการ ดำเนินงานตามคุณธรรม จริยธรรม

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน
<p>๕. การรักษาวินัย</p> <p>๖. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรไม่ถูกกล่าวโทษทางวินัย</p> <p>ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙</p> <p>เฉลี่ยสถานะใหม่เดือน กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>๑. พนักงานส่วนตำบล</p> <p>๒. พนักงานครอบครัว</p> <p>๓. ลูกจ้างประจำ</p> <p>๔. พนักงานจ้าง</p>	<p>๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน</p> <p>๒. ปรับปรุง แผนพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน</p> <p>๓. การวางแผนพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจ เป้าหมาย</p>	<p>งานกรรมาธิการที่สำนักปลัด</p>	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙</p>	<p>- มติ ก.อบต.จ.ตรัง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) - องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ ให้มีผลบังคับใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖</p>

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน
๗. ประชาสัมพันธ์แผนการฝึกอบรม	ร้อยละของบุคลากรที่ทราบหลักสูตรการอบรม	๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. พนักงานครอบครัวอบต. ๓. ลูกจ้างประจำ ๔. พนักงานจ้าง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	ไม่มี	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ทุกคนรับทราบแผนการฝึกอบรมทั้งปีงบประมาณ ของแต่ละตำแหน่ง ตามหลักสูตรต่างๆ
๘. โครงการ ๕ ส. ภายในสำนักงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. พนักงานครอบครัวอบต. ๓. ลูกจ้างประจำ ๔. พนักงานจ้าง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	ไม่มี	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	มีสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดีขึ้น
๙. รวบรวมองค์ความรู้	จำนวนองค์ความรู้	แผนการจัดโครงการองค์ความรู้ ในองค์กร	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	ไม่มี	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ทุกคนได้รับทราบถึงองค์ความรู้
๑๐. การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนระดับในระดับที่สูงขึ้น	บุคลากรได้เลื่อนระดับตามที่ ตามระยะเวลาตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดไว้	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	ไม่มี	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๖ พนักงานครอบครัวอบต. ได้รับการพิจารณา เลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ จำนวน ๑ ราย

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน
๑๑. เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ	ร้อยละของบุคลากร ได้รับการอบรม อย่าง น้อยปีละ ๑ ครั้ง	๑. พนักงานส่วนตำบล ๑๐ ราย ๒. พนักงานครู อบต. ๑ ราย ๓. พนักงานจ้าง ๑๒ ราย	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๘๗,๒๕๐ บาท	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ร้อยละ ๖๐ ของบุคลากรที่ได้รับการอบรม มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรที่เข้ารับ การอบรมเพิ่มมากขึ้น ทั้งองค์ความรู้ พื้นฐานไปจนถึงองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพบุคคล
๑๒. โครมการอบรม คุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหาร พนักงานส่วน ตำบล พนักงานจ้าง และสมาชิกสภาองค์การ บริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ร้อยละของผู้เข้ารับการ อบรม	คณะผู้บริหาร จำนวน ๔ คน สมาชิกส.อบต. จำนวน ๑๑ คน พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๐ คน ถูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน พนักงานจ้าง จำนวน ๑๔ คน รวมจำนวน ๕๐ คน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	๕,๗๗๔ บาท	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ร้อยละ ๘๐ ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันและระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และนำมาใช้ในการ ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

**สถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖**

องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง มีการรวบรวมสถิติการถือครองตำแหน่งอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากร ในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโสความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ประเภทตำแหน่ง/ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ตามกรอบอัตรากำลัง	การครองตำแหน่งประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖		หมายเหตุ
		มี	ไม่มี	
<b>๑. ประเภทบริหารท้องถิ่น</b>				
๑.๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	-	๑	
๑.๒ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	-	
<b>๒. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น</b>				
๒.๑ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	๑	
๒.๒ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	๑	
๒.๓ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	๑	
<b>๒. ประเภทวิชาการ</b>				
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	-	๑	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	-	๑	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	-	๑	



นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	-	๑	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	-	๑	
<b>๔. ประเภททั่วไป</b>				
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	-	
เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	๑		๑	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑		๑	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	-	๑	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	-	

สถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕  
มีจำนวนทั้งสิ้น ๒๗ ราย

พนักงานส่วนตำบล	๑๐	คน
พนักงานครู อบต.	๑	คน
ลูกจ้างประจำ	๑	คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๒	คน
พนักงานจ้างทั่วไป	๔	คน

บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖  
ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๐ ราย

พนักงานส่วนตำบล	๖	คน
ลูกจ้างประจำ	๑	คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	คน

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกสายงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง  
 พนักงานส่วนตำบล ราย  
 ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	โครงการที่ฝึกอบรม และวัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม	สถานที่
๑	นางสาวพัชร์ณัฐวี ธรรมรัตน์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑. โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น หลักสูตรการจัดทำ ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) และการประเมินเพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาองค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น วันที่ ๒๐ - ๒๒ มกราคม ๒๕๖๖ ๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง สามปี และแนวทางการประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับเงินรางวัล ประจำปีสำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖” วันที่ ๒๑ - ๒๓ เมษายน ๒๕๖๖	ณ โรงแรมสุการ์อีสปีย์ อำเภอขอม จังหวัดนครศรีธรรมราช  ณ โรงแรมหาดใหญ่ พาราไดซ์ โฮเต็ล แอนด์ รีสอร์ท อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
๒	นางละออง ตูตแพ็ง	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ปลดล็อกข้อกั๊ก การบริหาร การเงินการคลัง การเบิกจ่าย การบริหารพัสดุ การจัดงาน การจัดกิจกรรมสาธารณะ การแข่งขันกีฬา ของอปท. และ การตอบข้อชี้แจงจากการตรวจสอบของ สตง.” วันที่ ๕ - ๗ มีนาคม ๒๕๖๖	ณ โรงแรมติวานา กระบี่ รีสอร์ท จังหวัดกระบี่

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	โครงการฝึกอบรม และวัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม	สถานที่
๓	นางศรีทิพย์นิภา หงษ์ลักษณ์	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ปลดล็อกข้อ กั๊กทั้งการบริหารการเงินการคลัง การเบิกจ่าย การบริหารพัสดุ การจัดงาน การจัดกิจกรรม สาธารณะ การแข่งขันกีฬา ของอปท. และการตอบ ข้อชี้แจงจากกระทรวงศึกษาธิการ” วันที่ ๕ - ๗ มีนาคม ๒๕๖๖ ๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เพิ่มพูนสมรรถนะ ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร สมาชิกสภา และ ข้าราชการท้องถิ่น โดยรูปแบบทดสอบการตัดสินใจ ตามสถานการณ์ (Situational Judgement Test)” วันที่ ๒ - ๔ มิถุนายน ๒๕๖๖	ณ โรงแรมติวานา กระบี่ รีสอร์ท จังหวัดกระบี่
๔	นางสาวพัชรินทร์ วรรณวัฒน์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ปลดล็อกข้อ กั๊กทั้งการบริหารการเงินการคลัง การเบิกจ่าย การบริหารพัสดุ การจัดงาน การจัดกิจกรรม สาธารณะ การแข่งขันกีฬา ของอปท. และการตอบ ข้อชี้แจงจากกระทรวงศึกษาธิการ” วันที่ ๕ - ๗ มีนาคม ๒๕๖๖ ๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เพิ่มพูนสมรรถนะ ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร สมาชิกสภา และ ข้าราชการท้องถิ่น โดยรูปแบบทดสอบการตัดสินใจ ตามสถานการณ์ (Situational Judgement Test) วันที่ ๒ - ๔ มิถุนายน ๒๕๖๖	ณ โรงแรมติวานา กระบี่ รีสอร์ท จังหวัดกระบี่

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	โครงการฝึกอบรม และวัน/เดือน/ปี ที่เข้ารับการอบรม	สถานที่
๕	นางจินตนา แซ่ตัน	นักวิชาการเงินและบัญชี	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ปลดล็อกข้อกั๊กกั้ว การบริหารการเงินการคลัง การเบิกจ่าย การบริหารพัสดุ การจัดงาน การจัดกิจกรรมสาธารณะ การแข่งขันกีฬา ของอปท. และการตอบข้อชี้แจง จากการตรวจสอบของ สตง.” วันที่ ๕ - ๗ มีนาคม ๒๕๖๖	ณ โรงแรมติวานา กระจับปี่ รีสอร์ท จังหวัดกระบี่
๖	นางสาวสุวิมล บัวศรี	นิติกรปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การจัดทำเอกสารประกอบการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ” (Integrity and Transparency Assessment : ITA) วันที่ ๑๓ - ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖	ณ โรงแรมบีพีแग्रนตรี ทาวเวอร์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
๗	นายอนุสรณ์ วงศ์สิน	นายช่างโยธาชำนาญงาน	โครงการอบรมหลักสูตร “หลักเกณฑ์ใหม่ล่าสุด ในการเร่งรัดการปฏิบัติงานตามสัญญา การกำหนด คุณสมบัติของผู้มีสิทธิยื่นข้อเสนอ (๖ ๑๒๔) และการจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (TOR) ตามหนังสือ ๖ ๑๕๙ รวมทั้งการนิติศึกษาการจัดซื้อ จัดจ้างจาก สตง. เพื่อลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน” วันที่ ๒๑ - ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖	ณ โรงแรมทวินโกลด์ส อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

## ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุ เป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่องโดยสรุปได้ ดังนี้

### ปัญหาและอุปสรรค

๑. การไม่สอดคล้องกันในหัวข้อที่จะพัฒนา เช่นการส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกไม่ตรงกับ ตำแหน่งหรือหน้าที่ของแต่ละคนเมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแล้ว ผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนา บุคลากรไม่สามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการงานได้

๒. การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้เนื่องจาก ในช่วงที่จะจัดโครงการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่างๆอาจมีกิจกรรมอื่นๆ แทรกในช่วงนั้น ทำให้ต้องเลื่อนออกไปทำให้กระทบแผนทั้งระบบ

๓. บุคลากรขาดการใส่ใจในการพัฒนาตนเอง และเมื่อภายหลังจากการไปเข้ารับการฝึกอบรมแล้วไม่ได้มีการจัดทำสรุปรายงานผลหรือสรุปความรู้ที่ได้รับจากการไปฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการติดตามประเมินผลของการพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถทำได้ต่อเนื่อง

๔. ปัญหาในระบบการพัฒนาบุคลากร เมื่อดำเนินการสำรวจความต้องการในการจัดฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว เมื่อถึงขั้นตอนการจัดฝึกอบรมปรากฏว่าบุคลากรจากสำนัก/กองต่างๆ ที่แสดงความประสงค์อยากให้อบรมติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมได้

๕. ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้ดีเท่าที่ควร และปัญหาบุคลากรขาดการนำความรู้ ระเบียบ กฎหมายใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

### ข้อเสนอแนะ

๑. การแก้ปัญหาการจัดฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ต้องแก้ปัญหาโดยการสำรวจความต้องการของบุคลากรว่ามีกองใดที่สนใจเข้าร่วมการจัดอบรมหลักสูตรไหนบ้าง และกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด

๒. การแก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรได้นั้น จะต้องประกาศแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการทราบ และให้หัวหน้าส่วนราชการมาประชุม เพื่อกำหนดตารางการจัดอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดการจัดกิจกรรมที่ทับซ้อนกัน

๓. การแก้ปัญหาบุคลากรขาดความสนใจในการพัฒนาตนเอง คือหน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริมการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความอยากเรียนรู้ต้องพัฒนาสิ่งใหม่

๔. แนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ในกรณีที่บุคลากรในหน่วยงานที่แสดงความประสงค์ให้อบรมได้จัดฝึกอบรมไว้ แต่เมื่อฝ่ายจัดฝึกอบรมได้จัด โครงการขึ้นแต่บุคลากรที่แจ้งความประสงค์ไว้

เกิดติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้ ซึ่งการแก้ปัญหาเช่นนี้จะต้องมีการจัดทำบัญชีรายชื่อของบุคลากรที่แจ้งความประสงค์ไว้และติดตามให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมตามที่ได้แจ้งความประสงค์ไว้

๕. แนวทางการแก้ไขปัญหาระบบการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย ต่างๆ ที่สำคัญและจำต้องนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการ