

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแพ่ง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘**

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลแพ่ง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้
๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแพง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับการจัดสรร	การใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลาใน การ ดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/แนว ทางการแก้ไข
๑.นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง								
๑.๑ ทบทวนและปรับโครงสร้าง องค์ กร ระ บบ และ กร อบ อัตรากำลัง ๓ปี ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์พันธมิต	เพื่อวางแผนการ บริหารทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้อง กับภารกิจและอำนาจ หน้าที่ของอำนาจ หน้าที่ขององค์การ บริหารส่วนตำบล	การทบทวนและ ปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับ ภารกิจอำนาจหน้าที่	ดำเนินการแล้ว	-	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ เม.ย.๖๘- ๓๐ ก.ย.๖๘	การทบทวนและการ ปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ต้อง ประสานกับหน่วยงาน ภายในฯ ทำให้เกิด ความล่าช้าในการส่ง ข้อมูล	ควรดำเนินการตาม นโยบายบริหารงาน บุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบล แพงให้เป็นไปตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบอัตรากำลังที่ รองรับต่อภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบลแพง	เพื่อวางแผนการ บริหารทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้อง กับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วน ตำบล	การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ให้ สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่เพื่อใช้ เป็นกรอบ อัตรากำลังที่รองรับ ต่อภารกิจของ องค์การบริหารส่วน ตำบลแพง	ดำเนินการแล้ว	-	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ม.ค..๖๘- ๓๐ ก.ย.๖๘	การจำทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปีต้อง ประสานกับหน่วยงาน ภายในฯ ทำให้เกิด ความล่าช้าในการส่ง ข้อมูล	ควรดำเนินการตาม นโยบายบริหารงาน บุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบล แพงให้เป็นไปตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับการจัดสรร	การใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/แนว ทางการแก้ไข
๒.นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน								
๒.๑ ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ของกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น โดยคำนึงถึงความต้องการ ภาคขาดแคลนที่มีอัตราว่างอย่าง แท้จริง	เพื่อขอใช้บัญชีผู้ สอบแข่งขันได้ของ กรมส่งเสริมฯ	การขอให้บัญชีผู้ สอบแข่งขันได้ของ กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น โดยคำนึงถึงความ ต้องการและการ ขาดแคลนที่มี อัตราว่างอย่าง แท้จริง	ดำเนินการแล้ว	-	ไม่ใช้ งบประมาณ	๓ ต.ค.๖๗- ๓๐ ก.ย.๖๘	หลายตำแหน่งยัง ขาดบุคลากรมา บรรจุและแต่งตั้ง	ขอใช้บัญชีผู้ สอบแข่งขันได้ของ คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วน ท้องถิ่น
๒.๒ ประกาศรับสมัครโอน/ย้าย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนด	เพื่อประกาศรับโอน/ ย้ายให้เป็นตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด	การประกาศรับ โอน/ย้าย ของ พนักงานส่วน ตำบลขององค์การ บริหารส่วนตำบล แพง	ดำเนินการแล้ว	-	ไม่ใช้ งบประมาณ	๓ ต.ค.๖๗- ๓๐ ก.ย.๖๘	หลายตำแหน่งยัง ขาดบุคลากรมา บรรจุและแต่งตั้ง	ประชาสัมพันธ์ไปยัง หน่วยงานต่างๆ
๒.๓ ประกาศรับสมัครสรรหา และเลือกสรรพนักงานและ ประชาสัมพันธ์ไปยังสถานที่ ต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้และ เข้าถึงบุคคลทั่วไปหรือหน่วยงาน ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เพื่อประกาศรับสมัคร บุคคลเพื่อการสรรหา และเลือกสรรเป็นพนักงาน จ้างประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขององค์การ บริหารส่วนตำบลที่ ว่าง	การบรรจุและ แต่งตั้งพนักงาน ส่วนตำบลตาม อัตราที่ว่างและ สรรหาและ เลือกสรรพนักงาน จ้างทั้งพนักงานจ้าง ทั่วไปและ พนักงานจ้างตาม ภารกิจในตำแหน่ง ที่ว่าง	-ดำเนินการสรร หาและเลือกสรร เป็นพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑ จำนวน ๓ ตำแหน่ง	-	ไม่ใช้ งบประมาณ	๓ ต.ค.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๘	หลายตำแหน่งยัง ขาดบุคลากรมา บรรจุและแต่งตั้ง	ประชาสัมพันธ์ไปยัง หน่วยงานต่างๆ

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	การใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข
๓.นโยบายบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร								
๓.๑ ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง โดยสรรพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ทัน	เพื่อประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ว่าง	การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตามอัตราที่ว่างและสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างทั้งพนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างตามภารกิจในตำแหน่งที่ว่าง	-ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ว่า จำนวน ๑ ราย และได้ดำเนินการสรรหาและเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง	-	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘	หลายตำแหน่งยังขาดบุคลากรมาบรรจุและแต่งตั้ง	ขอใช้บัญชีสอบแข่งขันขอคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถ	เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้ดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเป็นคนที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	การแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา	ดำเนินการแล้ว	-	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘	กรรมการบางท่านยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร	ควรสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาคณะกรรมการและเลือกสรรให้อย่างถี่ถ้วนมากขึ้น

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับการ จัดสรร	การใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/แนว ทางการแก้ไข
๔.นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน								
๔.๑ ควบคุมให้ การ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงาน จ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธี ต า ม ป ระ ก า ศ คณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลกำหนด	เพื่อควบคุม ประเมินผลการ ปฏิบัติ เพื่อ ประการการเลื่อน ขึ้นเงินเดือนค่าจ้าง และค่าตอบแทน ของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนตำบลแพง	การประเมินผล การปฏิบัติราชการ ของพนักงานส่วน ตำบล พนักงาน จ้าง ครึ่งปีแรก เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และ วิธีการตาม ประกาศ ก.อบ ต.จ.มหาสารคาม	-ดำเนินการแล้ว	-	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๘	ไม่มี	ไม่มี
๕.๒ การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ ประเมิน ผล การ ปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง เป็นไปตามผลการปฏิบัติงาน จริงและเป็นธรรม	เพื่อประเมินผลก การปฏิบัติงานเพื่อ ประกอบการเลื่อน ขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนตำบลแพง	การประเมินผล การปฏิบัติราชการ ของพนักงานส่วน ตำบล พนักงาน จ้างประจำปี ๒๕๖๗	-ดำเนินการแล้ว	-	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๘	การจัดด้าแบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ แบบใหม่ ยังมี พนักงานส่วน ตำบลบางรายยัง ไม่เข้าใจในการ จัดทำแบบ ประเมินฯหรือใส่ รายละเอียด	ควรมีการสร้าง ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวว้บกับการ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการให้กับ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
๕.๓ ดำเนินการเลื่อนขึ้น เงินเดือนของพนักงานส่วน ตำบล เลื่อนขึ้นค่าตอบแทน ของพนักงานจ้างเป็นไปตาม ช่วงเวลาที่กำหนด	เพื่อดำเนินการ เลื่อนขึ้นเงิน พนักงานส่วนตำบล เลื่อนขึ้นค่าจ้างของ ลูกจ้างประจำ และ เลื่อนค่าตอบแทน ของพนักงานจ้าง ทั้งปี	การเลื่อนขึ้น เงินเดือนของ พนักงานส่วนตำบล เลื่อนค่าตอบแทน พนักงานจ้างทั้งท ปี	-ดำเนินการแล้ว	-	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๘	ไม่มี	ไม่มี

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับการ จัดสรร	การใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/แนว ทางการแก้ไข
๕. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย								
๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็น ธรรม ไม่เลือกปฏิบัติโดย จัดทำคำสั่งเป็นลายลักษณ์ อักษรและเป็นปัจจุบัน	เพื่อให้ ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงาน ให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่ เลือกปฏิบัติโดย จัดทำคำสั่งเป็นลาย ลักษณ์อักษรและ เป็นปัจจุบัน	ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงาน ให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่ เลือกปฏิบัติโดย จัดทำคำสั่งเป็น ลายลักษณ์อักษร และเป็นปัจจุบัน	ดำเนินการแล้ว	-	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗- ๓๐ ก.ย.๖๘	มีการโอน/ย้าย พนักงานส่วน ตำบลอยู่ตลอด เลยทำให้ต้อง แก้ไขคำสั่ง มอบหมายงานอยู่ เป็นประจำ	ในคำสั่งมอบหมาย งานจึงไม่ควรระบุชื่อ - นามสกุลควรใส่แต่ ตำแหน่งที่จะ รับผิดชอบในงานนั้น
๕.๒ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติ ตามระเบียบวินัยเป็นไปตาม ประมวลจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบลหาก ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำ ความผิดหรือทุจริตให้รายงาน	เพื่อควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ ปฏิบัติตามระเบียบ วินัยเป็นไปตาม ประมวลจริยธรรม ของพนักงานส่วน ตำบลหาก ผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำความผิด หรือทุจริต	การควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับ บัญชาให้ปฏิบัติ ตามระเบียบวินัย	ดำเนินการแล้ว	-	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗- ๓๐ ก.ย.๖๘	ไม่มี	ไม่มี
๕.๓ จัดให้มีโครงการด้านการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงการให้ความรู้เกี่ยวกับ วินัยของบุคลากร	เพื่อส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม รวมถึงการให้ ความรู้เกี่ยวกับวินัย ของบุคลากร	การทำโครงการ ด้านส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม รวมถึงการให้ ความรู้เกี่ยวกับ วินัยของบุคลากร	การทำโครงสร้าง ด้านส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมรวมถึง การให้ความรู้ เกี่ยวกับวินัยของ บุคลากร	-	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗- ๓๐ ก.ย.๖๘	ไม่มี	ไม่มี

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับการ จัดสรร	การใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/แนว ทางการแก้ไข
๕.๔ จัดทำและแจ้งให้บุคลากร ในสังกัดรับทราบถึงมาตรฐาน ทางจริยธรรมของ อบต.แพง และประมวลจริยธรรม ข้าราชการท้องถิ่น	เพื่อส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม และรักษาวินัยของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	พนักงานส่วน ตำบล พนักงาน จ้าง มีคุณธรรม จริยธรรม	ดำเนินการแล้ว/ ประกาศมาตรา ส่งเสริมคุณธรรม และความ โปร่งใสใน หน่วยงาน/ มาตรการ ป้องกันการรับ สินบน อบต. แพง/นโยบาย การไม่รับ ของขวัญและ ของกำนัลทุก ชนิดจากการ ปฏิบัติหน้าที่	-	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗- ๓๐ ก.ย.๖๘	ไม่มี	ไม่มี

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	การใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข
๖. นโยบายด้านการความก้าวหน้าในสายอาชีพ								
๖.๑ มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร	เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร	ให้คำปรึกษาในเส้นทางความก้าวหน้าในระบบแห่ง ให้แก่พนักงานส่วนตำบลและให้คำแนะนำการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง	-	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘	พนักงานส่วนตำบล บางรายไม่สามารถเข้ารับการอบรมตามสายงานได้ เนื่องจากงานประจำที่ต้องรับผิดชอบไม่มีผู้มาปฏิบัติหน้าที่แทน	ต้องมอบงานหรือสอนงานให้กับพนักงานส่วนตำบลที่ไม่ได้ไปอบรมได้เรียนรู้และสามารถทำงานแทนได้
๖.๒ มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้ นำผลมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	เพื่อติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้ นำผลมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	ดำเนินการแล้ว	-	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘	ไม่มี	ไม่มี

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินการ	งบประมาณที่ ได้รับการ จัดสรร	การใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/แนว ทางการแก้ไข
๗. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต								
๗.๑ ปรับปรุงสภาพความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการ ทำงาน	เพื่อปรับปรุงสภาพ ความปลอดภัย อาชี วอนามัย สภาพแวดล้อมใน การทำงานและม การมีส่วนร่วมใน การทำงาน	การปรับปรุง สภาพความ ปลอดภัยจัด สถานที่ทำงานการ แบ่งเป็นสัดส่วน สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	ดำเนินการแล้ว	-	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗- ๓๐ ก.ย.๖๘	ไม่มี	ไม่มี
๗.๒ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากรดีเด่นในด้าน ต่างๆ เช่น ด้านการทำงาน ด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยมี การมอบเกียรติบัตร	เพื่อชมเชยบุคลากร ดีเด่นในด้านต่างๆ เช่นการทำงาน ด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยมี การมอบเกียรติ บัตร	การจัดกิจกรรมยก ย่องชมเชย บุคลากรดีเด่นใน ด้านต่างๆ เช่น ด้านการทำงาน คุณธรรม จริยธรรม โดยมี การมอบเกียรติ บัตร	ดำเนินการแล้ว	-	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗- ๓๐ ก.ย.๖๘	ไม่มี	ไม่มี

ข้อมูลบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแพ่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

[illegible]

ข้อมูลบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแพง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบลตำบล													ลูกจ้างประจำ			พนักงานจ้างตามภารกิจ												พนักงานจ้างทั่วไป			รวมทั้ง หมด
	บริหารท้องถิ่น			อำนวยความสะดวก			วิชาการ			ทั่วไป			รวม	ป. ตรี	ม.๖	รวม	ป.ตรี			ปวช/ปวส.			ผู้มีทักษะ			รวม						
	ครอง	ว่าง	รวม	ครอง	ว่าง	รวม	ครอง	ว่าง	รวม	ครอง	ว่าง	รวม					รวม	ครอง	ว่าง	รวม	ครอง	ว่าง	รวม	ครอง	ว่าง		รวม	ครอง	ว่าง	รวม		
ปลัด/รองปลัด	๑	๑	๒	-	-	๐	-	-	๐	-	-	๐	-	-	-	๐	-	-	๐	-	-	๐	-	-	๐	๐	-	-	๐	๒		
สำนักปลัด	-	-	๐	๑	๓	๔	๑๓	-	๑๓	๒	๒	๒	๑๔	-	-	๐	๒	-	๒	๑	-	๑	๖	-	๖	๙	๖	๒	๘	๓๔		
กองคลัง	-	-	๐	-	๑	๑	๑	๑	๒	๑	๑	๒	๕	-	-	๐	-	-	๐	๔	-	๔	-	-	๐	๔	-	-	๐	๔		
กองช่าง	-	-	๐	๑	-	๑	-	๑	๑	๓	๓	๓	๕	-	-	๐	-	-	๐	๒	-	๒	-	-	๐	๐	๑	-	๑	๘		
กองสวัสดิการสังคม	-	-	๐	๑	-	๑	๑	-	๑	-	-	๑	๒	-	-	๐	๑	-	๑	-	-	๐	-	-	๐	-	-	๐	๐	๒		
กองส่งเสริมการเกษตร	-	-	๐	๑	-	๑	-	-	๐	-	-	๐	๑	-	-	๐	๑	-	๑	-	-	๐	-	-	๐	-	-	๐	๐	๒		
หน่วยตรวจสอบภายใน				๑	-	๑	-	-	๐	-	-	๐	๑	-	-	๐	-	-	๐	-	-	๐	-	-	๐	๐	-	-	๐	๑		
รวม	๑	๑	๒	๕	๔	๙	๑๔	๒	๑๗	๖	๖	๘	๓๓	๐	๐	๐	๔		๔	๗	๐	๗	๖	๐	๖	๔	๗	๒	๙	๗๒		
พนักงานส่วนตำบล	ครอง	๒๗		ลูกจ้างประจำ	ครอง	๐		พนักงานจ้างตามภารกิจ	ครอง	๒๘		พนักงานจ้างทั่วไป	ครอง	๗		รวมทั้งหมด	ครอง	๖๒														
	ว่าง	๙			ว่าง	๐			ว่าง	๐			ว่าง	๒			ว่าง	๑๑														
	รวม	๓๕			รวม	๐			รวม	๒๘			รวม	๙			รวม	๗๒														