



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม โทร ๐-๓๗๖๒-๐๑๙๑

ที่ ปจ ๓๒๒๐๑/๓๕๖

วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ได้รับทราบถึงระเบียบแบบ
แผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างและแนว
ทางการปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ดี โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐาน
ความสำเร็จ เพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจขององค์การ
บริหารส่วนตำบลโนนหอม นั้น

ข้อเท็จจริง

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม ได้จัดทำสรุปผลการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพขององค์กรและใช้เป็น
ข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตาม
เป้าหมายนโยบายที่วางไว้ ตามรายละเอียดแนบท้ายนี้

ข้อเสนอแนะ

เห็นควรประชาสัมพันธ์สรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามนโยบายการ
บริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรความรู้ให้ทราบ
โดยทั่วกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาววิชุดา กมลอมรบุตร)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

เพื่อไม่ติดขัด

(นางสาวกาญจนา สายัญ)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาการแทน
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ความคิดเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

- 1๕๐/๒๕๖๑๐๑๗๗

.....

.....



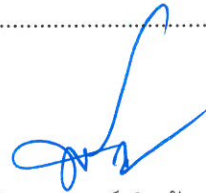
(นางสาววรี พรมโคตร)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความคิดเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....



(นางพิมพ์วรรณ นิลน้อย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม

ความคิดเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม

.....

.....



(นางสาวกมลพร สุบุตรดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ได้รับทราบถึงระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างในระบบประชาธิปไตยและแนวทางการปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ดี โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จเพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม ได้จัดทำสรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพขององค์กร และใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายนโยบายที่วางไว้ ตามรายละเอียดแนบท้ายนี้

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

กมลพร สุบุตรดี

(นางสาวกมลพร สุบุตรดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม



การรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม
อำเภอเมืองปราชญ์บุรี จังหวัดปราชญ์บุรี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)
๑.โครงการการสร้าง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	- เพื่อส่งเสริมให้มี การพัฒนาบุคลากร ตามตำแหน่ง สาย งานครบทุกตำแหน่ง สายงานอย่างเป็น ระบบ ทั้งถึง และ ต่อเนื่อง โดยเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ	- จัดส่งบุคลากรเข้า รับการฝึกอบรม และ หน่วยงานจัด ฝึกอบรมเอง เพิ่มพูน ความรู้ ประสบการณ์ ในการทำงาน สร้าง ความสามัคคีใน องค์กร ในการทำงาน ร่วมกัน และเปลี่ยน ความรู้	ผลการวิเคราะห์ ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้ ความ เข้าใจ เพื่อนำมา ปฏิบัติงาน และ พัฒนางานได้อย่าง แท้จริง ข้อเสนอแนะ ควรจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม อย่างต่อเนื่อง	๑๒๐,๐๐๐	๓๕,๗๖๔	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ปัญหาด้านการ เปลี่ยนแปลงบุคลากร คุณลักษณะประการ หนึ่งของบุคลากรมีการ ปรับเปลี่ยนอยู่ ตลอดเวลาในลักษณะ การโอน ย้าย ส่งผลให้ เกิดปัญหาการขาด ความต่อเนื่องในการ ดำเนินงาน ความ รับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่ เคยผ่านการอบรมซึ่งมี ผลกระทบต่อ ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานอย่างยิ่ง	๒๕

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณที่ใช้	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวนผู้เข้ารับการศึกษา (คน)
๒.โครงการวางแผนอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ	<p>- เพื่อเป็นกรวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงานการจัดกรอบอัตราค่าจ้างและการบริหารอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอมีการวางแผนทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร</p>	<p>- การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) มีการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดปราจีนบุรี และกำหนดตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กร</p>	<p>ผลการวิเคราะห์ เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบันและเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน ภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง ดำเนินการตามระเบียบ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี และหนังสือสั่งการ</p> <p>ข้อเสนอแนะ ไม่มี</p>	ไม่มีใช้งบประมาณ	ไม่มีใช้งบประมาณ	วันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๗ - วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘	อัตราค่าจ้างไม่เพียงพอกับภารกิจ ฝ่ายโอนที่เพิ่มมากขึ้น	๒๕

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและ อุปสรรค	จำนวน ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม (คน)
	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม มีการปรับแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) กำหนดเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>- ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ยุบเลิก จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>- ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p>	<p>ผลการวิเคราะห์ การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ข้อเสนอแนะ ไม่มี</p>						

โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและ อุปสรรค	จำนวน ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม (คน)
๓.โครงการ วางแผน อัตรากำลังและ ปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับ ภารกิจ	- เพื่อเป็นการ วางแผนสนับสนุน และส่งเสริมให้มี โครงสร้าง ระบบงาน การจัด กรอบอัตรากำลัง และการบริหาร อัตรากำลังให้ เหมาะสม สอดคล้องกับ ภารกิจขององค์กร และเพียงพอ มีการ วางแผนทาง ความก้าวหน้าของ สายงาน มีความ คล่องตัวต่อการ ขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุก หน่วยงานในองค์กร	- การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ มี การกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการตาม อำนาจหน้าที่ของส่วน ราชการ เป็นไปตาม ประกาศ ก.อบต. จังหวัดปราจีนบุรี และ กำหนดตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับ ปริมาณงานอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ขององค์กร	ผลการวิเคราะห์ เป็นการวางแผน ล่วงหน้าในการ กำหนดอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับปริมาณ ปัจจุบัน และเพื่อ รองรับความก้าวหน้า ในสายงาน ภารกิจ ถ่ายโอนจาก ส่วนกลาง ดำเนินการ ตามระเบียบ ประกาศ ก.อบต. จังหวัดปราจีนบุรี และหนังสือสั่งการ ข้อเสนอแนะ ไม่มี	-ไม่มีใช้ งบประมาณ	-ไม่มีใช้ งบประมาณ	วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ - วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๘	อัตรากำลังไม่ เพียงพอกับ ภารกิจถ่ายโอนที่ เพิ่มมากขึ้น	๒๕

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)
๔.โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	- เพื่อประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรทราบ	- องค์กรมีการปรับปรุงเว็บไซต์ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ จัดให้มีแฟลชบูตและไลน์ในการสนับสนุนการทำงานไว้สำหรับประชาชนสัมพันธ์ผลงาน การปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการ หลักเกณฑ์ การปฏิบัติ คู่มือการปฏิบัติงาน	ผลการวิเคราะห์ มีการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบ ปัญหา ข้อเสนอแนะ ควรมีระบบสารสนเทศแบบ One Stop Service และระบบการให้บริการผ่านเว็บไซต์ เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการ	-ไม่ใช้ งบประมาณ	-ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่มี	๒๕

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวนผู้เข้ารับการศึกษาอบรม (คน)
๕. โครงการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	<p>- เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ลดขั้นตอนในการทำงาน ประชาชนได้รับการบริการที่ได้รับบริการรวดเร็วยิ่งขึ้น ลดการสูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เกี่ยงงาน เป็นไปตามขั้นตอนภายใต้การบังคับบัญชาหัวหน้างาน หรือหัวหน้าส่วนราชการ</p>	<p>- จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติราชการให้กับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งสายงาน และหน้าที่อื่นเพื่อเพิ่มพูนความรู้</p> <p>- จัดทำคำสั่งรักษาราชการแทน ในกรณีตำแหน่งว่าง หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้</p> <p>- แจ้งเวียนคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างได้รับทราบ และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด</p>	<p>ผลการวิเคราะห์ การจัดทำคำสั่งมอบหมายงาน เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง เกี่ยงงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>ข้อเสนอแนะ พนักงานส่วนตำบลยังคงมีความเข้าใจผิด สับสน และเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับงาน</p>	-ไม่ใช้ งบประมาณ	-ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่มี	๒๕

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวนผู้เข้ารับการศึกษาอบรม (คน)
โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	วัตถุประสงค์ - เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน เกิดความรัก ความทุ่มเทแก่งาน กำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร	ผลการดำเนินงาน - ดำเนินการประกาศยกย่อง ชมเชยแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส. ในองค์กร	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานน่าอยู่ สะอาด และสะดวกสบาย ข้อเสนอแนะ ควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุกปี	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่มี	๒๕

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)
โครงการพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	- เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้เงินรางวัลประจำปี	- ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นไปตามกระบวนการ ตามตัวชี้วัดของการประเมินการปฏิบัติราชการ พร้อมทั้งดำเนินการประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการประเมินดีเด่น	ผลการวิเคราะห์ ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์กำหนด ข้อเสนอแนะ ไม่มี	-ไม่มี งบประมาณ	-ไม่มี งบประมาณ	การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี แบ่งออกเป็น ๒ รอบ คือ - ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ - ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่มี	๒๕

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวนผู้เข้ารับการศึกษาอบรม (คน)
โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พนักงานฯ	- เพื่อส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	- นำประกาศ ก.ณ. เรื่อง “ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น” มาเผยแพร่ให้บุคลากรทุกส่วนราชการรับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน	ผลการวิเคราะห์ ผู้บริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญกับการส่งเสริมจริยธรรม และการรักษาวินัยบุคลากรทุกคนได้รับการส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย ให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	-ไม่ใช้ งบประมาณ	-ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่มี	๒๕
			ข้อเสนอแนะ ควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุกปี					

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)
โครงการบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	<p>- เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่ เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร</p>	<p>บุคลากรนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ที่ได้รับจากการพัฒนามาปรับใช้ ปฏิบัติงานตาม อำนาจหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ผลการวิเคราะห์ พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม</p> <p>ข้อเสนอแนะ ให้มีการรายงานผล จากการใช้การฝึกอบรมให้กับผู้บริหารทราบ</p>	๒๕๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่มี	๒๕

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวนผู้เข้าร่วมฝึกอบรม (คน)
๑๐.โครงการพัฒนาองค์กรให้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	- เพื่อให้องค์กรมีการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge management) อย่างเป็นระบบ	- นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน เป็นการสร้าง ความกระฉับกระชวย ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) กับการจัดการความรู้ (Knowledge management)	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ องค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทาง ในการวางรากฐาน ด้านการสร้างคุณค่า ให้แก่ทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้คือ ความรู้ ข้อเสนอแนะ เราควรสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ และมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในที่สุด	-ไม่ใช้ งบประมาณ	-ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่มี	๒๕

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)
๑๑.โครงการอบรมให้ความรู้ด้านระเบียบกฎหมายท้องถิ่น	- เพื่อส่งเสริมองค์ความรู้และนำไปปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบกฎหมายท้องถิ่น	- นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามระเบียบ	ผลการวิเคราะห์ บุคลากรนำความรู้ไปใช้เป็นแนวทางการวางแผนการดำเนินงานให้ครบถ้วน กระบวนการ ข้อเสนอแนะ เราควรสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ และมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในที่สุด	๑๐,๐๐๐	๙,๐๗๗	วันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๘	ไม่มี	๓๗

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	เงินเดือน	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๓๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นางพิมพ์วรรณ นิลน้อย	ปริญญาโท	๔๕,๗๔๐	
๒	สำนักปลัดงานปลัด ๑.นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด) ๒.หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๓.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔.นักทรัพยากรบุคคล ๕.นักพัฒนาชุมชน ๖.เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ต้น ต้น ชก. ปก. ปก. ปง.-ชง.	๓๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ ๓๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ ๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ ๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ ๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ ๓๐-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	๑. นางสาววี พรหมโคตร ๒. - ๓.นางสาวกาญจนา สายัญ ๔.นางสาววิชุดา กมลอมรบุตร ๕.นางสาวสายฝน ยาพิลา ๖. -	ปริญญาตรี - ปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาตรี -	๓๖,๘๖๐ - ๓๔,๑๑๐ ๒๑,๕๐๐ ๒๑,๘๘๐ -	ว่าง ว่าง ว่าง
๓	กองคลัง ๑.ผู้อำนวยการกองคลัง ๒.นักวิชาการเงินและบัญชี ๓.เจ้าพนักงานพัสดุ ๔.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ต้น ปก/ชก. ปง. ปง.	๓๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ ๓๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ ๓๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ ๓๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑.นางสาวพรพิมล โสมเสริมทรัพย์ ๒. - ๓.นางสาวศรีัญญา ปักธงชัย ๔.นางสาวจุฑามาส คำพูล	ปริญญาโท - ปวส. ปวส.	๓๙,๐๘๐ - ๑๖,๖๕๐ ๑๗,๒๗๐	ว่าง
๔	กองช่าง ๑.ผู้อำนวยการกองช่าง ๒.นายช่างโยธา ๓.นักจัดการงานช่าง	ต้น ปง.-ชง. ปก-ชก	๓๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ ๓๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ ๓๐-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	๑. - ๒. - ๓. -	- - -	- - -	ว่าง ว่าง ว่าง
๕	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๒.นักวิชาการศึกษา ๓.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น ปก. คศ๒.	๓๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ ๓๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ -	๑. - ๒.นางสาวราณี ดินะน้อย ๓. -	- ปริญญาตรี -	- ๓๒,๔๕๐ -	ว่าง ว่าง
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑.ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ๒.ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๕.พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา ๖.พนักงานดับเพลิง ๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กองคลัง ๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑๐.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	- - - - - - - - - - - -	- - - - - - - - - - -	๑.นางสาวสร้อยทอง ไม้หอม ๒.นางสาวกมลทิพย์ ปักธงชัย ๓.นายอนุกุล เพ็ชรสังหาร ๔.นายสันธิติ เอื้อการณ์ ๕.นายสมัย มั่นเครือ ๖.นายสุวัฒน์ ดีสุวรรณ ๗.นายชนันฐพล สุวรรณเทมีย์ ๗.นางสาววันเพ็ญ ศรีม่วง ๘.นางสาวสุภาพร เพ็ชรสังหาร ๙.นางสาวภัทรธิดา เครือวงษ์	ปริญญาตรี ปริญญาตรี ปวส. ปวส. ป.๖ ม.๓ ปวส. ปวส. ปวส. ปวช.	๒๔,๘๓๐ ๒๑,๗๕๐ ๑๕,๐๓๐ ๑๒,๘๙๐ ๑๑,๓๖๐ ๑๒,๐๓๐ ๑๑,๘๕๐ ๑๒,๓๙๐ ๑๕,๒๔๐ ๑๒,๘๘๐	

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	เงินเดือน	หมายเหตุ
	<u>กองช่าง</u> ๑๑.ผู้ช่วยนายช่างโยธา			๑๐.นายธิติวุฒิ วงศ์ฮ้อย	ปวส	๑๒,๘๘๐	
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๑๒.ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	นางสาวกมลรัตน์ ครุฑฉลาด	ปตรี	๑๕,๘๐๐	
๗	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ๑.ภารโรง ๒.คนงาน ๓.คนงาน ๔.พนักงานขับรถยนต์ ๕.คนงาน	- - - - -	- - - - -	๑.นายสมศักดิ์ ปักธงชัย ๒.นางสาวปิยาภรณ์ ทองทศ ๓.นางสาวน้ำเพชร คุ่มอุดมทรัพย์ ๔.นายภูธิป สมจิตร ๕.นางชมพูนิกซ์ สมจิตร	ไม่ได้กำหนด ไม่ได้กำหนด ไม่ได้กำหนด ไม่ได้กำหนด ไม่ได้กำหนด	๙,๐๐๐ ๙,๐๐๐ ๙,๐๐๐ ๙,๐๐๐ ๙,๐๐๐	
๘	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> ๑.นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๐-๓-๐๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑. -	-	-	ว่าง
๙	<u>ลูกจ้างประจำ</u> ๑.....-.....	-	-	-	-	-	ไม่มี

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
บริหารท้องถิ่น	๑
อำนวยการท้องถิ่น	๑
วิชาการ	๕
ทั่วไป	๒
พนักงานจ้าง	๑๗
รวม	๒๖

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)
๑.โครงการหลักสูตร “มาตรการสำคัญเกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง และภาษีป้ายประจำปี.ศ.๒๕๖๘ ฯลฯ รุ่นที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๖ - ๘ ธันวาคม ๒๕๖๘ ณ โรงแรม เดอะ กรีนเนอร์ รีสอร์ท เขาใหญ่ จ.นครราชสีมา	๓ คน
๒.การประชุมเชิงปฏิบัติการสำหรับสื่อสารสร้างความตระหนักรู้ในพื้นที่เครือข่ายอาสาเพื่อเตือนภัยในชุมชน (ครู ก.) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๘	๒ คน
๓.โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนรับมือและปรับตัวจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศส่วนร่วมในระดับพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี ระหว่างวันที่ ๑๖ - ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ณ ทวาราวดีรีสอร์ท จังหวัดปราจีนบุรี	๒ คน
๔.โครงการประชุมชี้แจงผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการเลือกตั้ง รุ่นที่ ๗ วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๘ ณ โรงแรมแกรนด์ ริชมอนด์ สไตลิส ทاونเวนช่น โฮเทล จังหวัดนนทบุรี	๑ คน
๕.หลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง การจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงานทั้งโครงการ (TOR) ฯลฯ รุ่นที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ ณ โรงแรมรอยัล ซิตี้ กรุงเทพมหานคร	๔ คน

ปัญหาและอุปสรรค

๑.ปัจจุบันการปฏิบัติงานหรือการติดต่อกันระหว่างหน่วยงานมีการนำระบบทางสารสนเทศมาใช้เพิ่มมากขึ้น และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ดีเท่าที่ควร รวมไปถึงยังไม่มีเครื่องมือที่เพียงพอรองรับในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์

๒. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานและความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรม ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๓. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างยังไม่เพียงพอ และปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องเป็นหลักสตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเอง ในทุก ๆ ด้าน

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริม การปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม ให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิด สร้างสรรค์และการพัฒนาเชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น

๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนา บุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่องและ เหมาะสม