



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม โทร ๐-๓๗๖๒-๐๑๙๑

ที่ ปจ ๗๒๒๐๑/๗๒๖

วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ได้รับทราบถึงระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างและแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ดี โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ เพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม นั้น

ข้อเท็จจริง

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม ได้จัดทำสรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพขององค์กรและใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายนโยบายที่วางไว้ ตามรายละเอียดแนบท้ายนี้

ข้อเสนอแนะ

เห็นควรประชาสัมพันธ์สรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรความรู้ให้ทราบโดยทั่วกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาววิชุดา กมลอมรบุตร)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

เพื่อไม่ติดขัด

(นางสาวกาญจนา สายัญ)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ความคิดเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

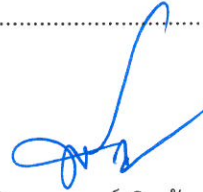
- 180/2563 จอกรม



(นางสาววรี พรหมโคตร)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความคิดเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



(นางพิมพ์พรรณ นิลน้อย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม

ความคิดเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม



(นางสาวกมลพร สุธุดดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ได้รับทราบถึงระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างในระบบประชาธิปไตยและแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ดี โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จเพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม ได้จัดทำสรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพขององค์กรและใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายนโยบายที่วางไว้ ตามรายละเอียดแนบท้ายนี้

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

นางสาว อมรรัตน์

(นางสาวกมลพร สุกตรดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม



การรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนห้อม
อำเภอเมืองปราชินบุรี จังหวัดปราชินบุรี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวนผู้เข้ารับการศึกษาอบรม (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	<u>ผลการวิเคราะห์</u> ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้ ความ เข้าใจ เพื่อนำมา ปฏิบัติงาน และ พัฒนางานได้อย่าง แท้จริง <u>ข้อเสนอแนะ</u> 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	งบประมาณ ที่ใช้	งบประมาณ ที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน ผู้เข้าร่วม ฝึกอบรม (คน)
๒. โครงการวางแผน อัตรากำลังและปรับ อัตราค่าจ้างให้ เหมาะสมกับภารกิจ	- เพื่อเป็นการ วางแผนสนับสนุน และส่งเสริมให้มี โครงสร้างระบบงาน การจัดกรอบ อัตรากำลังและการ บริหารอัตรากำลังให้ เหมาะสมสอดคล้อง กับภารกิจของ องค์กร และเพียงพอ มีการวางแผนทาง ความก้าวหน้าของ สายงาน มีความ คล่องตัวต่อการ ขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุก หน่วยงานในองค์กร	- การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) มีการกำหนด โครงสร้าง ส่วน ราชการตามอำนาจ หน้าที่ของส่วน ราชการ เป็นไปตาม ประกาศ ก.อบต. จังหวัดปราจีนบุรี และกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับ ปริมาณงานอำนาจ หน้าที่ความ รับผิดชอบขององค์กร	ผลการวิเคราะห์ เป็นการวางแผน ล่วงหน้าในการ กำหนดอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ ปริมาณปัจจุบัน และเพื่อรองรับ ความก้าวหน้า ใน สายงาน ภารกิจถ่าย โอนจากส่วนกลาง ดำเนินการตาม ระเบียบ ประกาศ ก.อบต.จังหวัด ปราจีนบุรี และ หนังสือสั่งการ ข้อเสนอแนะ ไม่มี	-ไม่มีใช้ งบประมาณ	-ไม่มีใช้ งบประมาณ	วันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๗ - วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘	อัตรากำลังไม่ เพียงพอกับภารกิจ ภายในที่เพิ่มมาก ขึ้น	๒๕

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

โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและ อุปสรรค	จำนวน ผู้ได้รับการ ฝึกอบรม (คน)
๓.โครงการ วางแผน อัตราค่าจ้างและ ปรับอัตราค่าจ้างให้ เหมาะสมกับ ภารกิจ	- เพื่อเป็นการ วางแผนสนับสนุน และส่งเสริมให้มี โครงสร้าง ระบบงาน การจัด กรอบอัตราค่าจ้าง และการบริหาร อัตราค่าจ้างให้ เหมาะสม สอดคล้องกับ ภารกิจขององค์กร และเพียงพอ มีการ วางแผนทาง ความก้าวหน้าของ สายงาน มีความ คล่องตัวต่อการ ขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุก หน่วยงานในองค์กร	- การจัดทำแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ มี การกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการตาม อำนาจหน้าที่ของส่วน ราชการ เป็นไปตาม ประกาศ ก.อบต. จังหวัดปราจีนบุรี และ กำหนดตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับ ปริมาณงานอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ขององค์กร	<u>ผลการวิเคราะห์</u> เป็นการวางแผน ล่วงหน้าในการ กำหนดอัตราค่าจ้างให้ สอดคล้องกับปริมาณ ปัจจุบัน และเพื่อ รองรับความก้าวหน้า ในสายงาน ภารกิจ ถ่ายโอนจาก ส่วนกลาง ดำเนินการ ตามระเบียบ ประกาศ ก.อบต. จังหวัดปราจีนบุรี และหนังสือสั่งการ <u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี	-ไม่ใช้ งบประมาณ	-ไม่ใช้ งบประมาณ	วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ - วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๘	อัตราค่าจ้างไม่ เพียงพอกับ ภารกิจภายในที่ เพิ่มมากขึ้น	๒๕

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)
๔.โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	- เพื่อประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางการก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรทราบ	- องค์การมีการปรับปรุงเว็บไซต์ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ จัดให้มีแฟลชบูตและไลน์ในการสนับสนุนการทำงานไว้สำหรับประชาชนสัมพันธ์ผลงานการปฏิบัติงานนโยบายผู้บริหาร มาตรการ หลักเกณฑ์ การปฏิบัติ คู่มือการปฏิบัติงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ มีการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบปัญหา 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	จำนวนผู้เข้าร่วมฝึกอบรม (คน)
๕.โครงการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของ	- เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการที่ดี ลดขั้นตอนในการทำงาน ประชาชนได้รับการบริการรวดเร็วขึ้น ลดการสูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตำบล พนักงานจ้างปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	- จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติราชการให้กับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งสายงาน และหน้าที่อื่นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ - จัดทำคำสั่งรักษาราชการแทน ในกรณีตำแหน่งว่าง หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ - แจ้งเวียนคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับทราบ และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ การจัดทำคำสั่งมอบหมายงาน เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง เกี่ยวกับงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ข้อเสนอแนะ พนักงานส่วนตำบลยังมีความเข้าใจผิด สับสนและเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับงาน	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่มี	๒๕

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวนผู้เข้าร่วมฝึกอบรม (คน)
๖.โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	- เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน เกิดความรัก ความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กร และสร้าง ความมั่นใจให้กับบุคลากร	- ดำเนินการประกาศยกย่อง ชมเชยแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส. ในองค์กร	ผลการวิเคราะห์ 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	จำนวนผู้เข้ารับการศึกษาอบรม (คน)
๗. โครงการพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	- เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้เงินรางวัลประจำปี	- ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นไปตามกระบวนการตามตัวชี้วัดของการประเมินการปฏิบัติราชการพร้อมทั้งดำเนินการประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการประเมินดีเด่น	<u>ผลการวิเคราะห์</u> ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์กำหนด <u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี	-ไม่ใช้ งบประมาณ	-ไม่ใช้ 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	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)
๘.โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พนักงานฯ	- เพื่อส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	- นำประกาศ ก.ณ. เรื่อง “ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น” มาเผยแพร่ให้บุคลากรทุกส่วนราชการรับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน	ผลการวิเคราะห์ ผู้บริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญกับการส่งเสริมจริยธรรม และการรักษาวินัยบุคลากรทุกคนได้รับการส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย ให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น 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)
๙.โครงการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	- เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการพัฒนาความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร	บุคลากรนำความรู้ทักษะ ประสิทธิภาพที่ได้รับจากการพัฒนามาปรับใช้ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม ทักษะที่เหมาะสม ข้อเสนอแนะ ให้มีการรายงานผลจากการเข้ารับการฝึกอบรมให้กับผู้บริหารทราบ	๒๕๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่มี	๒๕

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและ อุปสรรค	จำนวน ผู้เข้าร่วมการ ฝึกอบรม (คน)
๑๐.โครงการ พัฒนาองค์กรให้ เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้	- เพื่อให้องค์กรมีการ บริหารจัดการความรู้ (Knowledge management) อย่าง เป็นระบบ	- นำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในการ ทำงาน เป็นการสร้าง ความกระฉับถึง ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์กรแห่งการ เรียนรู้ (Learning Organization) กับ การจัดการความรู้ (Knowledge management)	ผลการวิเคราะห์ องค์กรแห่งการ เรียนรู้สามารถ นำไปใช้เป็นแนวทาง ในการวางรากฐาน ด้านการสร้างคุณค่า ให้แก่ทรัพยากรที่จับ ต้องไม่ได้คือ ความรู้ ข้อเสนอแนะ เราควรสร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้ ร่วมกันอย่างเป็น ระบบ และมีส่วน ร่วมจากทุกฝ่ายเพื่อ การพัฒนาอย่าง ยั่งยืนในที่สุด	-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	<u>ผลการวิเคราะห์</u> บุคลากรนำความรู้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินงานให้ครบถ้วน กระบวนการ <u>ข้อเสนอแนะ</u> เราควรสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ และมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในที่สุด	๑๐,๐๐๐	๙,๐๗๗	วันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๘	ไม่มี	๓๗

ข้อมูลสถิติการบออัตราค่าจ้าง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง
(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘)

ประเภทตำแหน่ง	กรอบ อัตราค่าจ้าง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตราว่าง (ตามงบ)
๑. พนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๘	๑๘	๙	๙
ประเภทบริหารท้องถิ่น(ปลัด/รองปลัด)	๑	๑	๑	๑
ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๕	๕	๒	๓
ประเภทสายงานสถานศึกษาท้องถิ่น	๑	๑	๐	๑
ประเภทวิชาการ	๗	๗	๔	๓
ประเภททั่วไป	๔	๔	๒	๒
๒. ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-
๓. พนักงานจ้าง	๑๗	๑๗	๑๗	๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๒	๑๒	๑๒	๐
พนักงานจ้างทั่วไป	๕	๕	๕	๐
รวมทั้งสิ้น	๓๕	๓๕	๒๖	๙

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)
๑.โครงการหลักสูตร “มาตรการสำคัญเกี่ยวกับภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง และภาษีป้ายประจำปีพ.ศ.๒๕๖๘ ฯลฯ” รุ่นที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๖ – ๘ ธันวาคม ๒๕๖๘ ณ โรงแรมเดอะ กรีนเนอรี่ 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 สไตล์ชiton เวเนซียาไฮเทล จังหวัดนนทบุรี	๑ คน
๕.หลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง การจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงานทั้งโครงการ (TOR) ฯลฯ รุ่นที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๒๐ – ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ ณ โรงแรมรอยัล ซิตี้ กรุงเทพมหานคร	๔ คน

ปัญหาและอุปสรรค

๑.ปัจจุบันการปฏิบัติงานหรือการติดต่อกันระหว่างหน่วยงานมีการนำระบบทางสารสนเทศมาใช้เพิ่มมากขึ้น และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ดีเท่าที่ควร รวมไปถึงยังไม่มีเครื่องมือที่เพียงพอรองรับในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์

๒. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานและความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรม ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๓. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างยังไม่เพียงพอ และปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเอง ในทุก ๆ ด้าน

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริม การปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม ให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิด สร้างสรรค์และการพัฒนาเชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น

๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนา บุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่องและ เหมาะสม