



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม โทร ๐-๓๗๖๒-๐๑๙๑

ที่ ปจ ๗๒๒๐๑/๗๕๖

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 กมลอมนบุตร)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

เพื่อไม่พิจารณา

(นางสาวกาญจนา สายัญ)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาการแทน
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ความคิดเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

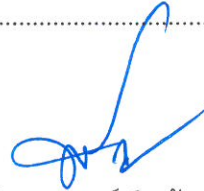
- 140/ปธจ.จธ.กท



(นางสาววรี พรหมโคตร)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความคิดเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



(นางพิมพ์วรรณ นิลน้อย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม

ความคิดเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม



(นางสาวกมลพร สุธดดี)

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 สุนทรดี)

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	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)
๑.โครงการการสร้าง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	- เพื่อส่งเสริมให้มี การพัฒนาบุคลากร ตามตำแหน่ง สาย งานครบทุกตำแหน่ง สายงานอย่างเป็น ระบบ ทัวถึง 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	งบประมาณ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)
๒.โครงการวางแผนอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ	- เพื่อเป็นกรวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการสร้างระบบงานการจัดกรอบอัตราค่าจ้างและการบริหารอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอ มีการวางแผนทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	- การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) มีการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดปราจีนบุรี และกำหนดตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กร	ผลการวิเคราะห์ เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบันและเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน ภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง ดำเนินการตามระเบียบ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี และหนังสือสั่งการ ข้อเสนอแนะ ไม่มี	-ไม่มี งบประมาณ	-ไม่มี งบประมาณ	วันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๗ - วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘	อัตราค่าจ้างไม่เพียงพอกับภารกิจภายใต้โอนที่เพิ่มมากขึ้น	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	<u>ผลการวิเคราะห์</u> การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง <u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี					

โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและ อุปสรรค	จำนวน ผู้ได้รับการ 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	-ไม่ใช้ งบประมาณ	-ไม่ใช้ งบประมาณ	วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ - วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๘	อัตรากำลังไม่ เพียงพอกับ ภารกิจภายในที่ เพิ่มมากขึ้น	๒๕

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวนผู้เข้าร่วมฝึกอบรม (คน)
๔. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	- เพื่อประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางการก้าวหน้าในความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้บุคลากรทราบ	- องค์การมีการปรับปรุงเว็บไซต์ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ จัดให้มีเฟสบุ๊คและไลน์ในการสนับสนุนการทำงานไว้สำหรับประชาชนสัมพันธ์ผลงานการปฏิบัติงานนโยบายผู้บริหารมาตรการ หลักเกณฑ์การปฏิบัติ คู่มือการปฏิบัติงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ มีการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบปัญหา ข้อเสนอแนะ ควรมีระบบสารสนเทศแบบ One Stop Service และระบบการให้บริการผ่านเว็บไซต์ เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อการให้บริการ	-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)
๕.โครงการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่จะมีความสำคัญกับบุคลากรปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	- เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารหลักการบริหารจัดการที่ดี ลดขั้นตอนในการทำงาน ประชาชนได้รับการบริการรวดเร็วยิ่งขึ้น ลดการสูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตำบล พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงานและหน้าที่อันเพื่อเพิ่มพูนความรู้ - จัดทำคำสั่งรักษาราชการแทน ในกรณีตำแหน่งว่าง หรือมีแต่ไม่สามารภปฏิบัติราชการได้ - แจ้งเวียนคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้รับทราบ และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	- จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติราชการให้กับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงาน และหน้าที่อันเพื่อเพิ่มพูนความรู้ - จัดทำคำสั่งรักษาราชการแทน ในกรณีตำแหน่งว่าง หรือมีแต่ไม่สามารภปฏิบัติราชการได้ - แจ้งเวียนคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้รับทราบ และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	ผลการวิเคราะห์ การจัดทำคำสั่งมอบหมายงาน เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง เกี่ยงงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ข้อเสนอแนะ พนักงานส่วนตำบลยังคงมีความเข้าใจผิด สับสนและเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับงาน	-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)
๖.โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	- เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน เกิดความรัก ความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร	- ดำเนินการประกาศยกย่องชมเชยแก่ผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น 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	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)
๗. โครงการพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	- เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้เงินรางวัลประจำปี	- ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นไปตามกระบวนการตามตัวชี้วัดของการประเมินการปฏิบัติราชการพร้อมทั้งดำเนินการประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการประเมินดีเด่น	ผลการวิเคราะห์ ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์กำหนด ข้อเสนอแนะ ไม่มี	-ไม่ใช้ งบประมาณ	-ไม่ใช้ งบประมาณ	การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีแบ่งออกเป็น 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 และพนักงานจ้าง ให้ปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	- นำประกาศ ก.ย. เรื่อง “ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น” มาเผยแพร่ให้บุคลากรทุกส่วนราชการรับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน	ผลการวิเคราะห์ ผู้บริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญกับการส่งเสริมจริยธรรม และการรักษาวินัยบุคลากรทุกคนได้รับการส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย ให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อเสนอแนะ ควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุกปี	-ไม่ใช้งบประมาณ	-ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่มี	๒๕

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและ อุปสรรค	จำนวน ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม (คน)
๙.โครงการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้ ตรงกับสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง	- เพื่อพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะ การทำงานที่ เหมาะสม สอดคล้อง กับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ของ องค์กร	บุคลากรนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ที่ได้รับจากการ พัฒนามาปรับใช้ ปฏิบัติงานตาม อำนาจหน้าที่ของ ตนเองได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ผลการวิเคราะห์ พัฒนาบุคลากรอย่าง เป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดย การเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพ ความสามารถ และ ทักษะที่เหมาะสม ข้อเสนอแนะ ให้มีการรายงานผล จากการเข้ารับการ ฝึกอบรมให้กับ ผู้บริหารทราบ	๒๕๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่มี	๒๕

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)
๑๐.โครงการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	- เพื่อให้องค์กรมีการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge management) อย่างเป็นระบบ	- นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน เป็นการสร้างความรู้ ความกระจ่างถึง ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) กับ การจัดการความรู้ (Knowledge management)	ผลการวิเคราะห์ องค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางรากฐานด้านการสร้างคุณค่า ให้แก่ทรัพยากรสินทรัพย์ที่ต้องไม่ได้อีก คือ 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	จำนวนผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม (คน)
๑๑.โครงการอบรมให้ความรู้ด้านระเบียบกฎหมายท้องถิ่น	- เพื่อส่งเสริมองค์ความรู้และนำไปปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบกฎหมายท้องถิ่น	- นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามระเบียบ	ผลการวิเคราะห์ บุคลากรนำความรู้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินงานให้ครบถ้วน 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	<u>สำนักปลัดงานปลัด</u> ๑.นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด) ๒.หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๓.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔.นักทรัพยากรบุคคล ๕.นักพัฒนาชุมชน ๖.เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ต้น ต้น ชก. ปก. ปก. ปจ.-ชง.	๓๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ ๓๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ ๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ ๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ ๓๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ ๓๐-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	๑. นางสาววี พรมโคตร 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	<u>กองคลัง</u> ๑.ผู้อำนวยการกองคลัง ๒.นักวิชาการเงินและบัญชี ๓.เจ้าพนักงานพัสดุ ๔.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ต้น ปจ./ชก. ปจ. ปจ.	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.นางสาวศรัณญา ปิกรงชัย ๔.นางสาวจุฑามาส คำพูล	ปริญญาโท - ปวส. ปวส.	๓๙,๐๘๐ - ๑๖,๖๕๐ ๑๗,๒๗๐	ว่าง
๔	<u>กองช่าง</u> ๑.ผู้อำนวยการกองช่าง ๒.นายช่างโยธา ๓.นักจัดการงานช่าง	ต้น ปจ.-ชง. ปจ.-ชก.	๓๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ ๓๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ ๓๐-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	๑. - ๒. - ๓. -	- - -	- - -	ว่าง ว่าง ว่าง
๕	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๑.ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๒.นักวิชาการศึกษา ๓.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น ปจ. คศ๒.	๓๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ ๓๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ -	๑. - ๒.นางสาวราณี ดินะน้อย ๓. -	- ปริญญาตรี -	- ๓๒,๔๕๐ -	ว่าง ว่าง ว่าง
๖	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๑.ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ๒.ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๕.พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา ๖.พนักงานดับเพลิง ๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <u>กองคลัง</u> ๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑๐.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	- - - - - - - - - - -	- - - - - - - - - - -	๑.นางสาวสร้อยทอง ไหมหอม ๒.นางสาวกมลทิพย์ ปิกรงชัย ๓.นายอนุกุล เพ็ชรสังหาร ๔.นายสันธิติ เอื้อการณ ๕.นายสมัย มั่นเครือ ๖.นายสุวัฒน์ ดีสุวรรณ ๗.นายชนัสสรพล สุวรรณเทมีย ๘.นางสาววันเพ็ญ ศรีผ่อง ๙.นางสาวสุภาพร เพ็ชรสังหาร ๑๐.นางสาวภัทรธิดา เครือวงษ์	ปริญญาตรี ปริญญาตรี ปวส. ปวส. ป.๖ ม.๓ 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
	กองช่าง ๑๑.ผู้ช่วยนายช่างโยธา			๑๐.นายธิติวุฒิ วงศ์อ้อย	ปวส	๑๒,๘๘๐	
	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ๑๒.ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	นางสาวกมลรัตน์ ครุฑฉลาด	ปตรี	๑๕,๘๐๐	
๗	พนักงานจ้างทั่วไป ๑.ภารโรง ๒.คนงาน ๓.คนงาน ๔.พนักงานขับรถยนต์ ๕.คนงาน	- - - - -	- - - - -	๑.นายสมศักดิ์ ปัทมชัย 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	หน่วยตรวจสอบภายใน ๑.นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๐-๓-๐๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑. -	-	-	ว่าง
๙	ลูกจ้างประจำ 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 และภาษีป้ายประจำปีพ.ศ.๒๕๖๘ ฯลฯ รุ่นที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๖ – ๘ ธันวาคม ๒๕๖๘ ณ โรงแรม เดอะ กรีนเนอรี 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 ทاونเอนชั่น โฮเทล จังหวัดนนทบุรี	๑ คน
๕.หลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง การจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงานทั้งโครงการ (TOR) ฯลฯ รุ่นที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๒๐ – ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ ณ โรงแรมรอยัล ซิตี 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