



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลหัวหว้า โทร. ๐.๓๗๒๑.๑๘๓๓

ที่ ปจ.๗๖๓๐๑/ ๑๐๘

วันที่ ๙๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

เรื่องเดิม

ตามที่ องค์กรบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางแผนนโยบายหรือทิศทางของ หน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของ หน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้าง ความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

ข้อเท็จจริง

จากนโยบายดังกล่าว งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการ ตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชนูญ្ភีว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗
๒. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
๓. พระราชนูญ្ភีว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

องค์กรบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

อธิบดี

นางสาวรัชท์ทันนท์ จันทร์ศรี
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- พงษ์พงษ์ กาน

(ลงชื่อ)

Ca

(นางสาวรี พรมโคตร)
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ๑๖๖/๒๗๖๘

(ลงชื่อ) พ.อ.อ.



(ประ基จ ศรีพงษ์)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

- ๑๖๖/๒๗๖๘

(ลงชื่อ)



(นางจัญญานรี คล่องแคล่ว)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

๑๖๖/๒๗๖๘

(ลงชื่อ)



(นายอุดม คุศรี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ เพราะ

(ลงชื่อ)



(นายสุรชัย ทนสิงห์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒
องค์กรบริหารส่วนตำบลท่าวัว อําเภอครรภ์ จังหวัดปราจีนบุรี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๑ การสร้างความมั่นคงทาง ในสังคมชุมชน	- เพื่อส่งเสริมให้มี การพัฒนาบุคลากร ตามตำแหน่ง สาย ^๑ งานครบทั้งหมด สายงานอย่างเป็น ระบบ ทั้ง แมลง ต่อเนื่อง โดยเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรม แหล่งที่ปรุงงานตัด ฝึกอบรมเมือง เพิ่มพูนความรู้ ประยุกต์ในการทำงาน สร้างความต่อเนื่องครั้งต่อครั้ง ในการทำงานร่วมกัน และ ^๒ ประเมินเพิ่มพูน ความรู้	ผลการวิเคราะห์ ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้ ความ เชิงใช้ เพื่อนำมา ^๓ ปฏิบัติงาน เช่น พัฒนางานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๗๐๐,๐๐๐ บาท ๒๕๐,๐๐๐ บาท	๔๘๙๗ วันที่ ๑ ๗๐๐,๐๐๐ บาท ๒๕๐,๐๐๐ บาท	ปัญหาตាកานการ เบสิคแปลงบุคลากร คุณลักษณะประการ หนึ่งของบุคลากรด้วย การปรับเปลี่ยนอยู่ ตลอดเวลาใน สังคมมาก่อน ถ้า ส่งผลให้เกิดปัญหา การขาดคน ต่อเนื่องในการ ดำเนินงาน รวม รับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากร เดียวในการอบรมซึ่ง มีผลกระทบต่อ ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานอย่างยั่ง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒
องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหัว อําเภอคริมหมาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผู้การบริหารที่/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๒ การวางแผน อัตรากำลังและปรับ อัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ	- เพื่อเป็นการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริม ให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัด โครงสร้าง สำนักงาน การบริหารอัตรากำลัง ให้เหมาะสม ลดต้นทุนในการจัด การบริหารอัตรากำลัง ให้เหมาะสมสม ลดต้นทุนกับภารกิจ ขององค์กร และ เพิ่งพอ มีภาวะ เสื่อมทางคุณภาพหน้า ซ้อมสายงาน มีความ ค่อนข้างต่ำของการ ซึ่งขาดอ่อนการ ดำเนินงานอย่างมาก ท่านยังไม่อนุมัติ	- ภาครัฐดำเนิน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๒ น้ำเงินกำหนด โครงสร้าง สำนักงาน อันดับที่ของส่วน ราชการ เป็นไปตาม ประการ ก.อบต. จังหวัด ปราจีนบุรี และกำหนด ตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้อง กับปริมาณงาน จำนวน หน้าที่ ความรับผิดชอบของ องค์กร - องค์กรบริหารส่วน ตำบลหัวหัว ได้ประชุมโซไซ แทนอัตรากำลัง ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ โดย ให้มีผู้บังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เป็นที่ไป แต่เมืองการปรับปรุงงาน ๔ ครั้ง ดังนี้ ๑. ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ๑๙ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๒	ผู้การบริหารที่/ ข้อเสนอแนะ	-	ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒	อัตรากำลังไม่ เพียงพอไปในการกิจ การท่องเที่ยวที่ ด้วยความต้องการที่ ต้องการให้การบริการ ในสถานที่ท่องเที่ยว โดยจ้างต่างประเทศ ดำเนินการตาม ระเบียบ ประมวล กฎหมาย ก.อบต. จังหวัด ปราจีนบุรี และหน่วย งานที่ คุณภาพผิดชอบ ขององค์กร ผู้บริหารส่วน
ประเด็นนโยบาย ที่ ๓ การวางแผน อัตรากำลังและปรับ อัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ	- เพื่อเป็นการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริม ให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัด โครงสร้าง สำนักงาน การบริหารอัตรากำลัง ให้เหมาะสมสม ลดต้นทุนกับภารกิจ ขององค์กร และ เพิ่งพอ มีภาวะ เสื่อมทางคุณภาพหน้า ซ้อมสายงาน มีความ ค่อนข้างต่ำของการ ซึ่งขาดอ่อนการ ดำเนินงานอย่างมาก ท่านยังไม่อนุมัติ	- ภาครัฐดำเนิน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๒ น้ำเงินกำหนด โครงสร้าง สำนักงาน อันดับที่ของส่วน ราชการ เป็นไปตาม ประการ ก.อบต. จังหวัด ปราจีนบุรี และหน่วย งานที่ คุณภาพผิดชอบ ขององค์กร - องค์กรบริหารส่วน ตำบลหัวหัว ได้ประชุมโซไซ แทนอัตรากำลัง ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ โดย ให้มีผู้บังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เป็นที่ไป แต่เมืองการปรับปรุงงาน ๔ ครั้ง ดังนี้ ๑. ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ๑๙ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๒	ผู้การบริหารที่/ ข้อเสนอแนะ	-	ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒	อัตรากำลังไม่ เพียงพอไปในการกิจ การท่องเที่ยวที่ ด้วยความต้องการที่ ต้องการให้การบริการ ในสถานที่ท่องเที่ยว โดยจ้างต่างประเทศ ดำเนินการตาม ระเบียบ ประมวล กฎหมาย ก.อบต. จังหวัด ปราจีนบุรี และหน่วย งานที่ คุณภาพผิดชอบ ขององค์กร ผู้บริหารส่วน

ประชดตั้งและนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผู้การดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อมูลเชิงลึก	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
		เพื่อตำแหน่งรองปลัด องค์กรบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานที่อยู่ร่อง ระดับบ้าน)	๒๙. ปรับปรุงครรภ์ ๒ ต.๑ วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ปรับปรุงสร้างใหม่ และตำแหน่งใหม่ ๓๐. ปรับปรุงครรภ์ ๓ ต.๑๙ วันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ปรับปรุงทำทางน้ำ หัวหนองสำนักเปิดต่อศักกาล บริหารส่วนตำบล (นัก บริหารงานที่ร่วม ระบบบากลาง)			

ประชีวิณโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
		(นักบริหารงานการศึกษาที่ระดับต้น) และ ๔) ผู้อำนวยการกองซ่อมแซม (นักบริหารงานซ่อมแซมต้นภาค) และ ๕) ผู้อำนวยการกองศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาที่ระดับกลาง)	๕. ปรับปรุงครรภ์ที่๔ ลงกว่าที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒ ปรับปรุงทำแบบนี้ง่ายๆ จึงที่ไป เป็นการก็จะ (ทักษะ) ทำงาน ๔ อัตรา - การรับป้อนข้อมูลการ ประเมิน เดพนั้นๆ องค์กรบริหารส่วนตำบล มาดำเนินการทำแบบนี้ง่ายๆ ที่ว่าง โดยการจัดทำ ประกาศรับป้อน (ย้าย) พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล แล้วที่ราษฎร ประเมินอยู่ประจำ ตำแหน่งที่ว่าง			

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑
องค์กรบริหารส่วนตัวบ้านท่าหัว อําเภอครรภ์ จังหวัดปราจีนบุรี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผู้การดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๓ การพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานตามการ บริหารทรัพยากร บุคคล	- เพื่อประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทาง เลี้นทางความท้าทาย ในสายอาชีพ ให้ บุคลากรทราบ - เพื่อประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ e- learning, e-book	- องค์กรธุรกิจ ปรับปรุงเว็บไซต์ให้เป็น ^{มาตรฐานอย่างสมดุล} จัดให้มี ทดสอบ และเฝ้าดูใน การ สนับสนุนการทำงาน ไว้ สำหรับประชาสัมพันธ์ ผลงาน การปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรฐาน หลักเกณฑ์ การปฏิบัติ คุณภาพ ปฏิบัติงาน	ผู้อำนวยการทั้งที่ มีการร้องเรียนผ่าน เว็บไซต์ ตามตอบ ^{ปัญหา} ผู้อำนวยการทั้งที่ มีการร้องเรียนผ่าน ^{ทางไลน์ เฟซบุ๊ก} ก้ามรายงาน เหตุผล	ไม่ระบุประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและติดตามทัชชัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑
องค์กรบริหารส่วนตำบลหัววัว อำเภอศรีรัช城乡 จังหวัดปราจีนบุรี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลกระทบ	ผลกระทบด้านมนุษย์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระดับเวลา	ปัจจัยและอปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มี ภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และมุ่งมั่นในการรองรับ ผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ ความสำคัญกับ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กับ ประศรีที่มีภาพการ	- เพื่อให้การบริหาร ราชการเป็นไปตาม หลักการบริหารที่ดี ที่ดี ลดขั้นตอนในการ ทำงาน ประชุมชุด ได้รับการบริการ รวดเร็วถูกใจ ลดการ สูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้ พนักงานมองค์กร บริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตาม สายงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบ ไม่ เกี่ยงงาน เป็นไปตาม ยุทธศาสตร์ให้การ บังคับบัญชาทั่วหน้า งาน หรือหัวหน้าส่วน ราชการ	- จัดทำคำสั่งมอบหมาย งาน การปฏิบัติราชการ ให้กับหนังสือนองค์กร บริหารส่วนตำบลและ หน่วยงานด้านต่างๆตาม มาตรฐานกำหนด มาตรฐานสำหรับ ประเมินผล	ผลกระทบเชิงบวก การจัดทำคำสั่ง มอบหมายงาน เช่น ปัญหาความซ้ำซ้อน เมื่องาน เนื่องจาก ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	-	ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑	ไม่มี
ประเด็นที่ ๕ พัฒนาผู้บริหารให้มี ภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และมุ่งมั่นในการรองรับ ผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ ความสำคัญกับ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กับ ประศรีที่มีภาพการ	- เพื่อให้การบริหาร ราชการเป็นไปตาม หลักการบริหารที่ดี ที่ดี ลดขั้นตอนในการ ทำงาน ประชุมชุด ได้รับการบริการ รวดเร็วถูกใจ ลดการ สูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้ พนักงานมองค์กร บริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตาม สายงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบ ไม่ เกี่ยงงาน เป็นไปตาม ยุทธศาสตร์ให้การ บังคับบัญชาทั่วหน้า งาน หรือหัวหน้าส่วน ราชการ	- จัดทำคำสั่งมอบหมาย งาน การปฏิบัติราชการ ให้กับหนังสือนองค์กร บริหารส่วนตำบลและ หน่วยงานด้านต่างๆตาม มาตรฐานสำหรับ ประเมินผล	ผลกระทบเชิงบวก การจัดทำคำสั่ง มอบหมายงาน ให้กับ ตำแหน่งงาน หรือแม่ตัว ไม่สามารถปฏิบัติ ราชการได้ - ล้าช่วงยุคสมัยที่ หน่วยงานองค์กรบริหาร ส่วนตำบล แหล่งน้ำงาน จ้ำใจตัวบุคคลและอื่นๆ	คาดการณ์ได้ยาก คงจะก่อให้เกิด ความไม่สงบ และการต่อต้าน	ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและติดตามทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์กรบริหารส่วนตำบลหัวหว้า อําเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผู้ทรงเครื่องที่/ ผู้อสังหาริมทรัพย์	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตของบุคลากร	- เพื่อเสริมสร้างกำลังใจ ให้กับพนักงาน เนื่อง ความรัก ความทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจให้กับ องค์กร และสร้างความ มั่นใจให้กับบุคลากร	- ดำเนินการประกวด ยกย่องนழมแข็งแกร่ง ผลการปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๖	ผู้ทรงเครื่องที่/ ผู้อสังหาริมทรัพย์ พนักงานมีความสูงใน การปฏิบัติงาน สถานที่ ทำงานแห่งอู่ สองอุด แหลบสระตาก สาขา ๕ ส. โนนคัต - จัดทำเครื่องยอดกำลัง กายเพื่อเป็นริการ สำหรับพนักงานและ บุคลากร	-	๔๙๗๘๐๓ ๑๗๙๗๔ ๒๕๖๖ ๓๑๙๗๗ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี
ประเด็นนโยบาย ที่ ๖ การพัฒนาระบบ สร้างแรงจูงใจเพื่อ รักษาบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพสูงไว้กับ หน่วยงาน	- เพื่อเป็นการสร้างบูรณา และกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วน ตำบล ได้แก่ การจัดอัน ดับแข็งแกร่ง การให้เงิน ^{๔๙๗๘๐๓} รางวัลประจำปี	- ดำเนินการพัฒนา สื่อออนไลน์เดือนต่อ ประจำปีประจำ annum พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นไป ตามกำหนดการ ซึ่งตลอด ตามตัวชี้วัด รางวัลประจำปี	ผู้ทรงเครื่องที่/ ผู้อสังหาริมทรัพย์ ดำเนินการพัฒนา ^{๔๙๗๘๐๓} สื่อออนไลน์เดือนต่อ ประจำปีประจำ annum หลักเกณฑ์กำหนด ข้อมูลออนไลน์	-	การเลื่อนเข้าไปต่อ ประจำปี ๔๙ ออกเป็น ๒ รอบ ครึ่ง ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๔๙๗๘ ถึง วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๖	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑
องค์กรบริหารส่วนตำบลท่าวัวว้า อําเภออรุ่มหราโพธิ์ จังหวัดปราจีนบุรี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ร้อยละเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบายที่ ๗ การเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ให้กับพนักงานฯ	- เพื่อส่งเสริมจริยธรรม และวัฒนธรรมของ พนักงานองค์กรบริหาร ส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ให้เกิด ความประพฤติ ทางเพศที่ดี จริยธรรมและสุภาพ ท้องถิ่น	- นำประกาศ ก.ถ. เรื่อง “ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนห้องเรียน” มาเผยแพร่ในบุคลากร ทุกส่วนราชการ รับทราบและฝึกปฏิบัติ โดยทั่วไป	ผลการวิเคราะห์ ผู้บริหารองค์กร บริหารส่วนตำบลให้ ความสำคัญกับการ ส่งเสริมจริยธรรม และ การรักษาภัยบุคคลการ ทุกคนได้รับการ ส่งเสริมจริยธรรม และ รักษาภัยให้ปฏิบัติตาม ตามประมาณจริยธรรม แห่งชาติอย่างท่องแท้ และการดำเนินการ อย่างต่อเนื่อง	-	ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและติดตามทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์กรบริหารส่วนตำบลหัวหัว อําเภอศรีเมือง จังหวัดปราจีนบุรี

บัญชีเงินเดือนราย/ แผนงานเดือน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผู้ทรงคุณวุฒิ/ ผู้อนุมัติแบบ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อมูลเอกสาร	งบประมาณ	ยอดยกเว้น	ปัจจุบันคงเหลือ	ปัจจุบันคงเหลือคงไว้
ประเมินนโยบายที่ ๒ การบริหารทรัพยากร บุคคลและพัฒนา ^๑ ทรัพยากรบุคคลให้ ตรงกับสมรรถนะ ประจําเดือน	- เพื่อพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบบทวิถี และต่อเนื่อง โดยการ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่ เหมาะสม ตลอดจนกับ สถานการณ์ วิสัยทัศน์ และมาตรฐานทั่วโลก องค์กร	บุคลากรนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ ได้รับจากการพัฒนามา ปรับใช้ปฏิบัติงานตาม มาตรฐานที่ต้อง汘ตาม ความต้องการของหน่วย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น พร้อมทั้งสนับสนุน ให้กิจกรรมทางการศึกษา ^๒ และการบริการทางวัฒนธรรม ^๓ ให้กิจกรรมทางศาสนา ^๔ และการอนุรักษ์ มรดกโลก	ผู้ทรงคุณวุฒิ/ ผู้อนุมัติแบบ	พัฒนานบุคลากรอย่าง เป็นระบบบทวิถี และ ต่อเนื่อง โดยการ เพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพ	๒๐๐,๐๐๐ บาท	๗๙๗๔๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	๔๕๖๖	๔๕๖๖

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอศรีเมืองทาภัชี จังหวัดปราจีนบุรี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบายที่ ๕ พัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการ เรียนรู้	- เพื่อให้องค์กรมีการ บริหารจัดการความรู้ (Knowledge management) อย่าง เป็นระบบ	- นำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในการ ทำางาน เป็นการสร้าง ความมั่นคงทาง ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์กรและผู้เรียนรู้ (Learning Organization) ด้วย จัดการความรู้ (Knowledge management)	ผลการวิเคราะห์ องค์กรและผู้เรียนรู้ สามารถนำไปใช้เป็น แนวทางในการ วางแผนการ ว่างานฐานที่ด้านการ สร้างความคุ้มค่าให้แก่ ทรัพย์สินที่จัดตั้งขึ้นมาได้ คือ ความรู้	-	๔๙๗๗๘๙๓ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑
องค์กรรัฐส่วนท้องถิ่นแห่งวัว อําเภอศรีสะเกษ จังหวัดปราจีนบุรี

ประเด็นที่มุ่งเน้น/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลกระทบด้านเชิงลบ	ผลกระทบด้านเชิงบวก	ระยะเวลา	ระยะเวลา	ระยะเวลา	ปัจจัยเสี่ยง
ประเมินภาระหนี้สิน และการจัดการหนี้สิน	- เพื่อเฝ้าระวังและติดตามการเปลี่ยนแปลงของภาระหนี้สิน และการพัฒนาบุคลากร	ผลการบริหารหนี้สินที่ไม่ดี พิจารณาการต่อตื้น และการจัดการหนี้สินที่ไม่ดี	ผลการบริหารหนี้สินที่ดี พิจารณาการต่อตื้น และการจัดการหนี้สินที่ดี	ตั้งแต่ปี	ตั้งแต่ปีที่ ๓ ต่อไป	ตั้งแต่ปีที่ ๓ ต่อไป	ผู้อำนวยการ ๗๙๙๘๔๗ ๗๙๙๘๔๗

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
บริหารท้องถิ่น	๒
อำนวยการท้องถิ่น	๗
วิชาการ	๑๐
ทั่วไป	๖
พนักงานจ้าง	๓๑
รวม	๕๖

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)
๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “วินัยและระเบียบการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ระหว่างวันที่ ๒๑ – ๒๓ เมษายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรมวังรีสอร์ท นครนายก อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก	๑๓ คน
๒. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้งานระบบแพนท์ภาษา และทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX ONLINE) รุ่นที่ ๔๐ ระหว่างวันที่ ๑๗ – ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมวิเวอร์ไซด์ กรุงเทพมหานคร	๓ คน
๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การปฏิบัติตามขั้นตอนการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง การประเมินภาษี ภาษีป้าย แนวทางการบังคับภาษีค้างชำระ การอุทธรณ์ สรุปคำวินิจฉัย คณะกรรมการวินิจฉัยภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างช้อหารือของ จังหวัด ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง” ระหว่างวันที่ ๒๘ – ๓๐ เมษายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรมทวาราวดี รีสอร์ท จังหวัดปราจีนบุรี	๒ คน
๔. โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างองค์ความรู้ เกี่ยวกับการช่วยเหลือประชาชน และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปราจีนบุรี ประจำปี ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๕ – ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมวังรี รีสอร์ท นครนายก อำเภอ เมืองนครนายก จังหวัดนครนายก	๓ คน

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)
๕. โครงการจัดทำแผนพัฒนาด้านการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จัดประชุมสัมมนาการประสานแผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดปราจีนบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมกันประสานแผนและบูรณาการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดปราจีนบุรีและส่งให้คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดปราจีนบุรี ได้นำไปใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของจังหวัดต่อไป ในระหว่างวันที่ ๑๖ - ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องราชการพิพิธ โรงแรมแคนทรี่ ๓๐๔ ปราจีนบุรี ตำบลท่าตูม อำเภอศรีเมืองโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี นั้น	๒ คน

การวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหัว ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในหลาย ๆ ด้าน ผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาบุคคลการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

บุคคลการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหัวเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายโดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการให้บุคคลการเข้ารับการอบรมตามหลักสูตร และพัฒนาบุคคลการให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาช่วยในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการส่งเสริมให้บุคคลการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยพร้อมรับใช้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

ปัญหาและอุปสรรค/เบรี่ยงเทียนกับปีที่ผ่านมา

๑. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน และความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคคลการที่เคยผ่านการอบรม ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๒. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดลองตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตรากำลังที่ว่างดำเนินการขอใช้บัญชี ก.สส. ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคคลการในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคคลการอย่างต่อเนื่องโดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการ มีส่วนร่วมและความต้องการของบุคคลการในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคคลการเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน

๓. ควรส่งเสริมให้บุคคลการได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนา เชิงวัตกรรมให้มากขึ้น

๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งที่ว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม