



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

ที่ ปจ.๗๒๓๐๑/

วันที่

๙ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางแผนนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน และทิศทางการปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

ข้อเท็จจริง

จากนโยบายดังกล่าว สำนักปลัดได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ 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)

ระเบียบ/กฎหมาย/หนังสือสั่งการ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
๓. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

ข้อเสนอเพื่อโปรดพิจารณา

สำนักปลัดขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

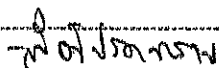
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นางสาววิรัชพันธ์ จันทรศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป



(นางสาวจิรพร จันทรสิงห์)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

- เพ็ญ / ๒๖๑๓๖๖๖

พ.อ.อ.

(ประกิจ ศรีพงษ์)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

- 1๖๖ / ๒๖๑๓๖๖๖

(นางธัญญ์ นรี คล่องแคล่ว)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

(นายสุรชัย ทนสิทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหว้า
อำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า อำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)

๑.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การใช้ การพัฒนา และการรักษาบุคลากร ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด ไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และโดยวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า อำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น และได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

๒. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๗

๓. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๗

๔. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

๕. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๔ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘

๖. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๕ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๘

๗. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๖ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘

๘. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๗ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

๑.๒ ด้านการสรรหา (Recruitment) บรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การเลื่อนระดับ

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า อำเภอศรีมหาโพธิ์ จังหวัดปราจีนบุรี ได้เห็นความสำคัญ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ทั้งในส่วนของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่เพื่อเข้าทำงานใน ตำแหน่งแรกบรรจุ และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรภายใน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่หน่วยงานกลาง ทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้เพื่อช่วยให้สามารถสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. ๒.๑ การสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การให้โอน (ย้าย) พนักงานส่วน

๑. ให้โอนตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๒ มกราคม ๒๕๖๘
๒. รับโอนตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๒ มกราคม ๒๕๖๘
๓. รับโอนตำแหน่ง หัวหน้า ฝ่ายพัฒนารายได้ ๒ มกราคม ๒๕๖๘
๔. รับโอนตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง ๒ มกราคม ๒๕๖๘
๕. ให้โอนตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒ มิถุนายน ๒๕๖๙
๖. ให้โอนตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘
๗. รับโอนตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ๑ สิงหาคม ๒๕๖๘
๘. เกษียณอายุราชการตำแหน่ง ปลัด อบต. ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘
๙. ให้โอนตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๘
๑๐. ให้โอนตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ๓ ตุลาคม ๒๕๖๘
๑๑. ให้โอนตำแหน่งรองปลัด อบต. ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘
๑๒. บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นกลับเข้ารับราชการ ตำแหน่ง ปลัด อบต.

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

๑.๒.๒ การสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงาน ประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ

๑) การสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรง ตำแหน่งต่างสายงานประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสายงานประเภทวิชาการในตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

๑.๒.๓ การย้ายสายงาน

๑) การย้ายพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ สังกัดกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ไปดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า

๑.๒.๔ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่ง ระดับที่สูงขึ้น

๑) การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภทวิชาการให้ดำรง ตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ ให้ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า อำเภอศรีมหาโพธิ์ จังหวัดปราจีนบุรี

๑.๒.๕ การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง

๑. รับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถฟาร์มแทรกเตอร์) สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า จำนวน ๑ อัตรา

๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

๓. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

๑. ตำแหน่ง คนงาน (ปฏิบัติหน้าที่แม่บ้าน) สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า จำนวน ๑ อัตรา

๒. ตำแหน่ง คนงาน สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

๒. รับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถฟาร์มแทรกเตอร์) สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า จำนวน ๑ อัตรา

๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

๓. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๑. ตำแหน่ง คนงาน สังกัดกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา

๓. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๓ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข

๔. รับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๔

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๑. ตำแหน่ง คนงาน สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า จำนวน ๑ อัตรา

ขั้นตอนและวิธีการ

- รับสมัครสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรเพื่อเป็นพนักงานจ้าง
- ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ
- ดำเนินการสอบ
- ประกาศรายชื่อผู้สอบได้
- เสนอขอความเห็นชอบ ต่อ ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี เพื่อจัดจ้างพนักงานจ้าง

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD)

๒.๑ ด้านการพัฒนา (Development)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหัว อำเภอสรีมโหฬาร จังหวัดปราจีนบุรี ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าการบริหารและพัฒนาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากร มีทักษะ Skill ความรู้ Knowledg ความสามารถ Ability สูงขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของหน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหัว อำเภอสรีมโหฬาร จังหวัดปราจีนบุรี เพียงพอสำหรับภารกิจงาน ในปัจจุบันและมีความพร้อมในการรองรับภารกิจที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหัว อำเภอสรีมโหฬาร จังหวัดปราจีนบุรี จึงวางแผนให้มีการบริหาร และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนา ตนเองให้เต็มตามศักยภาพเพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรกลุ่มต่าง ๆ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑.๑ กองหรือส่วนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต้นสังกัด

๒.๑.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการ ปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๒.๑.๓ ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และแหล่งความรู้อื่นๆ

๒.๑.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบการพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS) ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติ ตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรมการเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

๒.๒ การรักษาไว้ (Retention)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหัว อำเภอสรีมโหฬาร จังหวัดปราจีนบุรี มีนโยบายในการบริหารเส้นทางความก้าวหน้าทางสายงาน (Career Path) เพื่อการวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการวางแผนความต่อเนื่องในสายงาน ในขณะเดียวกันก็เป็นการจูงใจ ให้ข้าราชการพัฒนาตนเองในการทำงาน การสร้างผลงาน การสั่งสมความรู้และประสบการณ์เพื่อการเติบโต ตามเส้นทางตามสายงาน ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๒.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงานบริหารงานบุคคลส่วนกลางในการจัดทำแผนสืบทอด ตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๒.๒.๒ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากร เช่น สถานที่ออกกำลังกาย จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การมอบเกียรติบัตร แก่บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่าง ๆ

๒.๓ การใช้ประโยชน์ (Utilization)

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า อำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ มีการสื่อสารให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรในสังกัด รับทราบนโยบาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีช่องทางให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสารมอบหมายงาน สอนงาน และพัฒนางาน ตลอดจนควบคุม กำกับดูแลให้ เจ้าหน้าที่และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ และ จริยธรรมในการทำงานซึ่งแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน

๒.๓.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งจะยึดถือ ความรู้ ความสามารถ ประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

๒.๓.๓ วางระบบการบริหารจัดการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ลดความซ้ำซ้อนกับภารกิจ ที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และสามารถขับเคลื่อนผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ

๒.๓.๔ เพื่อความยืดหยุ่น คล่องตัวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกชั้นตอน เช่น การมอบหมายงาน ให้กับบุคลากรในสังกัด หากยังมีผลการปฏิบัติการในระดับต้องปรับปรุง ควรให้มีการโยกย้ายเปลี่ยนงาน เพื่อให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่ง

๒.๓.๕ วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด และกำกับ ติดตามผล การปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า อำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี ได้จัดทำนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
๒. แผนจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM)
๓. เส้นทางความก้าวหน้าทางสายงาน (Career Path)
๔. ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า
๕. มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า
๖. ร่างแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า
๗. E-book และ E-learning

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลหัวฟ้า อำเภอสวิครีมหาโพธิ์ จังหวัดปราจีนบุรี

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่	รายการ/กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินการ		ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ			
		ยังไม่ดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๑	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙			ดำเนินการแล้วเสร็จ			
				- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ ๒๕๖๘ ๒๕๖๙			
				- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประกาศ ณ วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๗			
				- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๗			
				- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประกาศ ณ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘			
				- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๔ ประกาศ ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘			
๒	การสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล			- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๕ ประกาศ ณ วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๘			
				- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๖ ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘			
				- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๗ ประกาศ ณ วันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘			
				๑. ให้โอนตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๒ มกราคม ๒๕๖๘			
				๒. รับโอนตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๒ มกราคม ๒๕๖๘			
				๓. รับโอนตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ ๒ มกราคม ๒๕๖๘			
				๔. รับโอนตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง ๒ มกราคม ๒๕๖๘			
				๕. ให้โอนตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒ มิถุนายน ๒๕๖๙			
				๖. ให้โอนตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘			
				๗. รับโอนตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ๑ สิงหาคม ๒๕๖๘			
				๘. เกษียณอายุราชการตำแหน่ง ปลัด อบต. ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘			
				๙. ให้โอนตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๘			
				๑๐. ให้โอนตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ๓ ตุลาคม ๒๕๖๘			
				๑๑. ให้โอนตำแหน่งรองปลัด อบต. ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘			
				๑๒. บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นกลับเข้ารับราชการ ตำแหน่ง ปลัด อบต. ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘			

ที่	รายการ/กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน			ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ			
		ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๓	การสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดำรงสายงาน ประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ			๑) การสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งดำรงสายงานประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสายงานประเภทวิชาการในด้านหนึ่ง นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	↓			
๔	การย้ายสายงาน			๑) การย้ายพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ สังกัดกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ไปดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า	↓			
๕	การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น			๑) การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ ให้ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า อำเภอศรีมหาราห์ จังหวัดบุรีรัมย์	↓			
๖	การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง			๑. รับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และคัดเลือกคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถฟาร์มแทรกเตอร์) สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๓. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ๑. ตำแหน่ง คนงาน (ปฏิบัติหน้าที่แม่บ้าน) สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง คนงาน สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา	↓			
				๒. รับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และคัดเลือกคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถฟาร์มแทรกเตอร์) สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๓. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ๑. ตำแหน่ง คนงาน สังกัดกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา				

ที่	รายการกิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินการ			ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ			
		ยังไม่ดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
				๓. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๓ ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข				
				๔. รับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๔ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ๑. ตำแหน่ง คนงาน สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า จำนวน ๑ อัตรา				
๗	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการเลื่อน เงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลและเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง			พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด และได้รับการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อน ค่าตอบแทน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘	←			→
๘	จัดทำคำสัมเอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง อบต.หัวหว้า เรื่อง มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง			๑. คำสั่ง อบต.หัวหว้า ที่ ๑๗๖/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๘	←			→
				๒. คำสั่ง อบต.หัวหว้า ที่ ๒๙๔/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๘				
				๓. คำสั่ง อบต.หัวหว้า ที่ ๔๐๔/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘				
				๔. คำสั่ง อบต.หัวหว้า ที่ ๔๕๔/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๘				
				๕. คำสั่ง อบต.หัวหว้า ที่ ๔๙๔/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘				
				๖. คำสั่ง อบต.หัวหว้า ที่ ๕๕๔/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘				
				๗. คำสั่ง อบต.หัวหว้า ที่ ๖๖๖/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘				
				๘. คำสั่ง อบต.หัวหว้า ที่ ๖๗๗/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘				
๙	ระบบการบริหารอัตรากำลังในระบบบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ (LHR)			มีการบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ LHR ครบถ้วนถูกต้อง ร้อยละ ๑๐๐ เป็นปัจจุบัน	←			→

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง
๑. ประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับต้น/กลาง/สูง)			
- ปลัด	๑	๑	๑
- รองปลัด	๑	๑	๑
๒. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้น/กลาง/สูง)			
- ผอ.สำนัก	๑	๑	๑
- ผอ.กอง	๔	๔	๓
- หัวหน้าส่วนราชการ	๐	๐	๐
- หัวหน้าฝ่าย	๖	๖	๕
๓. ประเภทวิชาการ (ระดับปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ)			
- นักวิชาการตรวจภายใน	๑	๑	๑
- นักจัดการงานทั่วไป	๒	๒	๑
- นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑
- นิติกร	๑	๑	๐
- นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑
- นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๐
- นักจัดการงานช่าง	๑	๑	๐
- วิศวกรโยธา	๑	๑	๐
- นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๐
- นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑
๔. ประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน-อาวุโส)			
- เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๑
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๐
- เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๐
- นายช่างโยธา	๑	๑	๐
- นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๐
๕. พนักงานครู			
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๐
- ครูผู้ช่วย	๑	๑	๐
รวม	๓๖	๓๖	๒๑

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า อำเภอศรีมโหสถ จังหวัดปราจีนบุรี

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	รายการ/กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินการ			ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ				ผลการใช้งบประมาณ
		ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘			๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘				↔	๑๙,๖๐๐
	โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘			๑๘ - ๑๙ กันยายน ๒๕๖๘				↔	๒๑๐,๐๐๐
๒	โครงการศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘			๒๗ - ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๘		↔			๑๕,๐๐๐
๓	“การเตรียมความพร้อมสำหรับการเลือกตั้งท้องถิ่นสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ และระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งพร้อมกฎหมายใหม่ที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น และประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น ในกรณีที่ใช้ปัญหาความขัดแย้งภายใน อบท.”			๒๓ - ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๗	↔				๑๓,๖๐๐
๔	โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๕) และการประสานแผนพัฒนาระดับพื้นที่ (One Plan)			๑๖ - ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘				↔	๑๑,๗๓๖
๕	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์/ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning)								
	๑ โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลสู่สังคมของสำนักงานศาลปกครองขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๓ หัวข้อ " การใช้อำนาจของผู้บริหารท้องถิ่น ตาม พรบ. การสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ " ด้วยระบบออนไลน์			๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘		↔			ไม่ใช้งบประมาณ
	๒ โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลสู่สังคมของสำนักงานศาลปกครองสุพรรณบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑ หัวข้อ " ความรับผิดชอบต่อทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ของรัฐ " ด้วยระบบออนไลน์			๓๐ มกราคม ๒๕๖๘	↔				ไม่ใช้งบประมาณ
	๓ โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลสู่สังคมของสำนักงานศาลปกครองสงขลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ หัวข้อ " พิจารณาคดีทางปกครอง " ด้วยระบบออนไลน์			๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๘			↔		ไม่ใช้งบประมาณ

ที่	รายการ/กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินการ				ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ				ผลการใช้จ่ายงบประมาณ
		ยังไม่ได้นำผลการดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
	๔ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ด้วยระบบออนไลน์			๒๕ เมษายน ๒๕๖๘				↕		ไม่ใช้งบประมาณ
	๕ การขึ้นเอ็นดับคูล DLA-SSO (Single Sign-On : SSO) ในระบบสารสนเทศของ สด. ด้วยระบบออนไลน์			๒๕ เมษายน ๒๕๖๘				↕		ไม่ใช้งบประมาณ
	๖ การจัดทำข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ หรือข้อบังคับขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยระบบออนไลน์			๒๕ เมษายน ๒๕๖๘				↕		ไม่ใช้งบประมาณ
	๗ การเชื่อมโยงระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณของ อปท. (e-plan) กับระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ Local MOOC ด้วยระบบออนไลน์			๒๕ เมษายน ๒๕๖๘				↕		ไม่ใช้งบประมาณ

การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ได้วิเคราะห์ ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดที่มีผลการบริหารงานบุคคล ที่จะช่วยให้วิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญา ตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญา เอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานส่วนตำบล	๐	๐	๐	๙	๗	๐	๑๖
พนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา	๐	๐	๑	๒	๐	๐	๓
พนักงานจ้าง	๓	๙	๑๖	๑๐	๐	๐	๓๘
รวม	๓	๙	๑๗	๒๑	๗	๐	๕๗
คิดเป็นร้อยละ	๕.๒๖	๑๕.๗๙	๒๙.๘๓	๓๖.๘๔	๑๒.๒๘	๐.๐๐	๑๐๐

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้า ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในหลาย ๆ ด้าน ผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลหัวหว้าเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายโดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตร และพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาช่วยในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะรองรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยพร้อมรับใช้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน และความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรม ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๒. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตรากำลังที่ว่างดำเนินการขอใช้บัญชี ก.สธ. ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความต้องการสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนา เชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น

๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม