



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม
เรื่อง ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม ได้เล็งเห็นความสำคัญ ในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มี ศักยภาพสูง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนา ศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม บริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ แนวนโยบายภาครัฐ โปร่งใส เป็นธรรม รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ทั้งนี้ ได้กำหนดนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม ได้ดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสร็จสิ้นแล้ว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอิทธิศักดิ์ อินทร์จ่านงค์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม

ที่ นม ๘๐๗๐๑/๙

วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม ได้เล็งเห็นความสำคัญ ในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มี ศักยภาพสูง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนา ศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม บริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ แผนนโยบายภาครัฐ โปร่งใส เป็นธรรม รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ทั้งนี้ ได้กำหนดนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม ได้ดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสร็จสิ้นแล้วจึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคคลประจำปี รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายวสันต์ ใจรักษา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ทราบ/.....

(ลงชื่อ)

(นางสาวพิมพ์พิชญา บาทขุนทด)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ทราบ/.....

ทราบ/.....

(ลงชื่อ)

(นางจิตนภา เลาพะนาคิงค์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม

(ลงชื่อ)

(นายกฤษดา ปิ่นทอง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ทราบ/.....

(ลงชื่อ)

(นายอิทธิศักดิ์ อินทร์จำนงค์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม



เรื่อง ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม
อำเภอพระทองคำ จังหวัดนครราชสีมา

โครงการหรือกิจกรรม การบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล	ผลการดำเนินงานของ แต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ที่ใช้ดำเนินการแต่ละ โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน เดือน ปีที่เริ่ม) (วัน เดือน ปี ที่สิ้นสุดการ ดำเนินการ)
โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๕๖ คน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และมีความโปร่ง ใสในการปฏิบัติงาน ยึดมั่นใน หลักคุณธรรม จริยธรรม และ สามารถนำหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนา มาปรับใช้ใน การปฏิบัติงาน รู้จักการ ทำงานเป็นทีม มีทัศนคติที่ดี ต่องาน เพื่อนร่วมงาน ผู้มาใช้ บริการ และมีความรักความ สามัคคีภายในองค์กร	๒๐,๐๐๐ บาท	๑๒,๖๕๐ บาท	เริ่ม วันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๘.๓๐ น. สิ้นสุด วันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๖.๐๐ น.

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

หัวข้อ นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
<p>๑. ด้านการสรรหา</p> <p>องค์การบริหารส่วนตำบลพึงเทียม ดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหากคนตามคุณลักษณะที่กำหนดและเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน แนวทางปฏิบัติ ดังนี้</p> <p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจของส่วนตำบลพึงเทียมที่เปลี่ยนแปลงไป</p> <p>๑.๒ ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในหัวเวลายาว ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง</p> <p>๑.๓ การรับโอนพนักงานส่วนตำบลพนักงานครู อบต. และรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็น พนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์ อบต. และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นประกอบด้วย</p> <p>๑) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา</p> <p>๒) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดใกล้เคียง</p> <p>๓) เทศบาลในเขตจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดใกล้เคียง</p> <p>๔) หมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลพึงเทียม</p> <p>๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง มาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง หมวด ๔ ข้อ ๑๘, ๑๙ และข้อ ๒๐ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๗ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง มาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๓</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>- ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพึงเทียม โดยการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ</p> <p>- ได้ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลพึงเทียม และปรับแก้ตำแหน่งงาน มอบหมายงานในตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพึงเทียมและบริหารประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>- การสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน</p> <p>การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล</p> <p>ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี</p> <p>ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา</p> <p>ตำแหน่ง ครู</p> <p>ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี</p> <p>ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์</p>	<p>ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ</p> <p>- ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง</p> <p>- มีกรอบอัตรากำลังอย่างชัดเจน ตอบสนองต่อภารกิจในแต่ละส่วนงาน</p>

หัวข้อ นโยบาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
<p>๒. ด้านการพัฒนา</p> <p>องค์การบริหารส่วนตำบลพึงเตรียมดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ อบต. พึงเตรียม พัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางปฏิบัติ ดังนี้</p> <p>๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒.๒ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยการจัดส่งข้าราชการเข้ารับการศึกษาอบรม ความรู้ตามสายงานแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒.๓ จัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารงานบุคคล ระบบงาน การคลัง หรืออื่น ๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนามาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง</p>	<p>- องค์การบริหารส่วนตำบลพึงเตรียม ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อใช้เป็นการอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง</p> <p>- องค์การบริหารส่วนตำบลพึงเตรียม ได้ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า</p> <p>- องค์การบริหารส่วนตำบลพึงเตรียม ได้จัดทำองค์ความรู้ องค์กร (Knowledge Management : KM) ได้แก่ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารงานบุคคล ระบบงาน การคลัง หรืออื่น ๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนามาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง</p>	<p>ผลการศึกษาทุกตำแหน่งได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและจัดทำรายงานผลสรุปหลังจากเข้ารับการศึกษาอบรมและมีการถ่ายทอดความรู้</p>

หัวข้อ โน้ตย่อ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
<p>๓. ด้านเก็บรักษาไว้</p> <p>องค์การบริหารส่วนตำบลพึงเตรียมต้องวางจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานปรับปรุงระบบ ฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน แนวทางปฏิบัติ ดังนี้</p> <p>๓.๑ กำหนดให้จัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาบุคคลสัมพันธ์เป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และสามัคคีที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพแข็งแรง</p> <p>๓.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการในหน่วยงานรับทราบ</p> <p>๓.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน</p> <p>๓.๔ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลดีเด่น พนักงานครู อบต. ดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์การบริหารส่วนตำบลพึงเตรียม และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชาทราบและเห็นนายกององค์การบริหาร ส่วนตำบลพึงเตรียม รับทราบ เพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ</p> <p>๓.๕ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลพึงเตรียม กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงาน จ้างเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. หรือพนักงานจ้างร้องเรียน ร้องขอ ความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอมายกองค์การบริหารส่วนตำบลพึงเตรียม พิจารณาโดยด่วน</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>องค์การบริหารส่วนตำบลพึงเตรียม ได้จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและได้ดำเนินการปรับปรุงระบบ ฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีการแข่งขันกีฬา และและการออกกกำลังกายในองค์กร เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีภายในองค์กร - จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อเป็นองค์ความรู้ในการเข้าสู่เส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่ง - ดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น ในระบบสารสนเทศ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ โดยจะทำการปรับปรุงให้แล้วเสร็จก่อนวันที่ ๕ ของทุกเดือน - มีการยกย่องข้าราชการ บุคลากรในสังกัด โดยการคัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพึงเตรียม - มีการประกาศผู้ที่มีคะแนนประเมินของแต่ละสายงานที่อยู่ในระดับดีเด่น เป็นประจำทุกกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน - ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลพึงเตรียม กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงาน จ้างเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด 	<p>ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ควรมีการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง เพื่อรองรับความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

หัวข้อ นโยบาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
<p>๔. ด้านการใช้ประโยชน์</p> <p>องค์การบริหารส่วนตำบลพึงเทียม โดยทุกส่วนราชการ ต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากร บุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางของการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางปฏิบัติ ดังนี้</p> <p>๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล และมาตรฐาน คุณธรรมและจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลพึงเทียม</p> <p>๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) กำหนด</p>	<p>-องค์การบริหารส่วนตำบลพึงเทียม ได้มีการดำเนินการ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางของการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้</p> <p>- ผู้บังคับบัญชา ได้มีคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้แก่บุคลากรในสังกัดอย่างเป็นธรรม โดยปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล และมาตรฐาน คุณธรรมและจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหาร ส่วนตำบลพึงเทียม -กรณี ที่มีการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลพนักงานครู ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยยึดถือความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) กำหนด ทั้งนี้ ในห้วงระยะเวลาที่ผ่านมา ยังไม่มีพนักงานส่วนตำบลรายใด ถึงรอบการพิจารณาแต่งตั้ง</p>	<p>- การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม</p> <p>- ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนําปรึกษาในการปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา</p>

๑. ข้อมูลและสถิติด้านการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

- อัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง

๑. นายกฤษดา ปิ่นทอง	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	ประเภท บริหารท้องถิ่น	ระดับกลาง
๒. นางจิตนาภา เลอหะนาคิงค์	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	ประเภท บริหารท้องถิ่น	ระดับต้น
สำนักปลัด					
๓. นางสาวทิณพิชญา ปาทขุนทด	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ประเภท อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น
๔. นายवलันต์ ใจรักษา	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ประเภท วิชาการ	
๕. นายวัชรระ ตีรชาติ	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ประเภท วิชาการ	
๖. นางสาวสิริกร สุจริยา	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ประเภท วิชาการ	
๗. นายผจญ ครูทำสวน	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ประเภท วิชาการ	
๘. นางสุภาวดี สาระอินทร์	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	ประเภท วิชาการ	
๙. นายอภิวัฒน์ ปัจจัยสังข์	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ประเภท วิชาการ	
๑๐. น.ส.จิรนนท์ ไฉยขุนทด	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ประเภท วิชาการ	
๑๑. นางสาวปรัชญาพร รุจาตม	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ประเภท วิชาการ	
๑๒. จ.อ.ประพจน์ แห่งกลาง	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ประเภท ทั่วไป	
๑๓. นายวีรยุทธ งดสันเทียะ	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๑-๔๔๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ประเภท ทั่วไป	

พนักงานจ้าง

๑๔. -ว่าง- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)
๑๕. นายสุเมธีร์ อินทร์จำนงค์ พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)

๑๖. -ว่าง-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	คุณวุฒิ	ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๗. -ว่าง-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีงบประมาณ	คุณวุฒิ	ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๘. นางสุทิน พินิจ	คณงาน	ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป	
๑๙. นายสุพิศ หัตถ์สันเทียะ	คณงาน	ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป	
๒๐. นายสุวัฒน์ เกตุค่างพลู	คณงาน	ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป	
กองคลัง			
๒๑. นางสาวสุติกาญจน์ จุฬหิมนไวย	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง ประเภท อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น
๒๒. นายยุทธนา เชิดพุดซา	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ ประเภท วิชาการ
๒๓. -ว่าง-	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ประเภท วิชาการ
๒๔. นางสุลี สวัสดิ์พิทุรา	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ประเภท ทั่วไป
พนักงานจ้าง			
๒๕. นางสาวศศิธร คงสุข	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	คุณวุฒิ	ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๖. นางอมรวิ สุวรรณบุตร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ
กองช่าง			
๒๗. นายสยาม บัวหอม	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง ประเภท อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น
๒๘. นายทวีภัก ใจชอบงาม	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๔-๓๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา ประเภท วิชาการ
๒๙. นางสาวอุบล เพ็ญศรี	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๔-๔๓๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา ประเภท ทั่วไป
๓๐. นายมงคล บัวหอม	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ ประเภท ทั่วไป
๓๑. นางสาวพรทิพย์ อริยเดชวิทยา	เลขที่ตำแหน่ง	๒๐-๓-๐๔-๔๓๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา ประเภท ทั่วไป
พนักงานจ้าง			
๓๒. นายนพดล นุชนทด	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓๓. นายพรประเสริฐ ยาวะโนภาส คนงาน

ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๓๔. นางสาวพรกมล ของขุนวงศ์ เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ประเภทชำนาญการท้องถิ่น ระดับต้น
- ๓๕. -ว่าง- ปริญาตรี เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑ นักวิชาการศึกษา ประเภทวิชาการ
- ๓๖. นางนริศรา โกฎสันทียะ เลขที่ตำแหน่ง ๓๐-๒-๐๐๘๕ ครู
- ๓๗. -ว่าง- เลขที่ตำแหน่ง ๓๐-๒-๐๓๖๐ ครู
- ๓๘. -ว่าง- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพังเทียม กำหนดตามโครงสร้าง ประเภทชำนาญการท้องถิ่น ระดับต้น
- ๓๙. -ว่าง- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนโพล กำหนดตามโครงสร้าง ประเภทชำนาญการท้องถิ่น ระดับต้น
- ๔๐. -ว่าง- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอนุบาลสามขวบบ้านชายพะเนา กำหนดตามโครงสร้าง ประเภทชำนาญการท้องถิ่น ระดับต้น
- ๔๑. -ว่าง- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองกก กำหนดตามโครงสร้าง ประเภทชำนาญการท้องถิ่น ระดับต้น
- ๔๒. -ว่าง- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทองหลาง กำหนดตามโครงสร้าง ประเภทชำนาญการท้องถิ่น ระดับต้น

พนักงานจ้าง

- ๔๓. นางสาวรอง พงขาว ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ๔๔. นางสาวหมาย อิ่มละมุล ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ๔๕. นายภิญโญ บำรุงกุล ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ คุณวุฒิ ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ๔๖. นางสาวนำฝน ช่างยนต์ ผู้ดูแลเด็ก ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป
- ๔๗. น.ส.จิรนันท งามสันทียะ ผู้ดูแลเด็ก ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป
- ๔๘. นางสาวณิภาพ สุขนอก ผู้ดูแลเด็ก ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป

หน่วยตรวจสอบภายใน

- ๔๙. นางดุฎฎิ คงจิตรคำ เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๔-๐๐๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน ประเภทวิชาการ

๒. สถิติการดำเนินงาน/พัฒนาบุคลากรรอบปี ๒๕๖๖

แบบสรุปการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลประจำปี ๒๕๖๖

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อบรม/หลักสูตร	หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม	ระยะเวลา
๑	นางนริศรา จันทร์เรือง	ครู คศ.๒	โครงการเตรียมการประเมินเพื่อใหม่หรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นตามเกณฑ์ ว PA และแนวทางการเขียนข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA: Performance Agreement)	โรงแรมสบาย โฮเต็ล อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา	๘ ต.ค.๒๕๖๕ - ๘ ต.ค.๒๕๖๕
๒	นางสาวจิรนนท์ งามสันเทียะ	ผู้ดูแลเด็ก	โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรเชิงวิชาการ “การใช้จ่ายเงินรายได้และรายจ่ายของสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการบริหารงานบุคคล การประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนระดับ หรือเลื่อนขั้นเงินเดือน การกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษของบุคลากรทางการศึกษา และกรณีศึกษาข้อบกพร่อง ในการปฏิบัติงาน	โรงแรมสบาย โฮเต็ล อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา	๑๙ พ.ย. ๒๕๖๕- ๒๐ พ.ย. ๒๕๖๕
๓	นางสาวนิภาพร สุขนอก	ผู้ดูแลเด็ก	โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรเชิงวิชาการ “การใช้จ่ายเงินรายได้และรายจ่ายของสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการบริหารงานบุคคล การประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนระดับ หรือเลื่อนขั้นเงินเดือน การกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษของบุคลากรทางการศึกษา และกรณีศึกษาข้อบกพร่อง ในการปฏิบัติงาน	โรงแรมสบาย โฮเต็ล อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา	๑๙ พ.ย. ๒๕๖๕- ๒๐ พ.ย. ๒๕๖๕

แบบสรุปการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลประจำปี ๒๕๖๖

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	อบรม/หลักสูตร	หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม	ระยะเวลา
๔	นายสยาม บัวหอม	ผอ.กองช่าง	การปรับราคาบัญชีปริมาณงาน (๒๔๕๒) การคำนวณรายการ พัสดุตามภาคผนวก ๑-๒ และการคำนวณรายงานภาคผนวก ๓ (พัสดุที่ผลิตในประเทศไทย) การคำนวณค่างานตามสัญญา แบบ ปรับรายได้ (ค่า K) รวมถึงเอกสารที่เกี่ยวข้องในการบริหาร สัญญา และการตรวจรับพัสดุ	โรงแรมฟอร์จูน อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา	๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ – ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๕
๕	นางสาวอุบลลา เพ็ญศรี	นายช่างโยธา	การปรับราคาบัญชีปริมาณงาน (๒๔๕๒) การคำนวณรายการ พัสดุตามภาคผนวก ๑-๒ และการคำนวณรายงานภาคผนวก ๓ (พัสดุที่ผลิตในประเทศไทย) การคำนวณค่างานตามสัญญา แบบ ปรับรายได้ (ค่า K) รวมถึงเอกสารที่เกี่ยวข้องในการบริหาร สัญญา และการตรวจรับพัสดุ	โรงแรมฟอร์จูน อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา	๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ – ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๕
๖	นายมงคล บัวหอม	เจ้าพนักงานธุรการ	การปรับราคาบัญชีปริมาณงาน (๒๔๕๒) การคำนวณรายการ พัสดุตามภาคผนวก ๑-๒ และการคำนวณรายงานภาคผนวก ๓ (พัสดุที่ผลิตในประเทศไทย) การคำนวณค่างานตามสัญญา แบบ ปรับรายได้ (ค่า K) รวมถึงเอกสารที่เกี่ยวข้องในการบริหาร สัญญา และการตรวจรับพัสดุ	โรงแรมฟอร์จูน อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา	๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ – ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๕

แบบสรุปการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลประจำปี ๒๕๖๖

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อบรม/หลักสูตร	หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม	ระยะเวลา
๗	นางสาวพรทิพย์ อริยเดช	นายช่างโยธา	การปรับราคาบัญชีปริมาณงาน (๒๕๕๒) การคำนวณรายการ พัสดุตามภาคผนวก ๑-๒ และการคำนวณรายงานภาคผนวก ๓ (พัสดุที่ผลิตในประเทศไทย) การคำนวณค่างานตามสัญญา แบบปรับรายได้ (ค่า K) รวมถึงเอกสารที่เกี่ยวข้องในการ บริหารสัญญา และการตรวจรับพัสดุ	โรงแรมฟอร์จูน อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา	๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ - ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๕
๘	นางสาวพิณพิชญา บาทขุนทด	หัวหน้าสำนักปลัด	อบรมหลักสูตร “เพิ่มความรู้จักซื้อจัดจ้าง และการบริหาร พัสดุภาครัฐ พร้อมเทคนิคการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการ จัดซื้อจัดจ้าง” ๓๑ ธันวาคม ๑๑”	โรงแรมณัฐริทธิ์ รีสอร์ท เชียงใหญ่ อำเภอปางช่อง จังหวัดนครราชสีมา	๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ - ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๕
๙	นางสาวปรัชญาพร รุจาคม	นักวิชาการ สาธารณสุข ปฏิบัติการ	อบรมหลักสูตร “เพิ่มความรู้จักซื้อจัดจ้าง และการบริหาร พัสดุภาครัฐ พร้อมเทคนิคการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการ จัดซื้อจัดจ้าง” ๓๑ ธันวาคม ๑๑”	โรงแรมณัฐริทธิ์ รีสอร์ท เชียงใหญ่ อำเภอปางช่อง จังหวัดนครราชสีมา	๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ - ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๕
๑๐	นายอภิรักษ์ ปัจจุยสังข์	นิติกรชำนาญการ	อบรมหลักสูตร “หลักสูตรกฎหมายปกครองและคดีปกครอง เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของหน่วยงานทางปกครอง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖”	โรงแรมเซนเตอร์ พอยต์ เทอร์มินอล ๒๑ โคราช	๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ - ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖
๑๑	นางจิตนาภา เกษณะนาควังค์	รองปลัด อบต.	ประชุมเพื่อการสร้างเครือข่าย “การยกระดับจังหวัด นครราชสีมาเพื่อเป็นเมืองแห่งการเรียนรู้ (Learning City) ผ่านกระบวนการถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางด้าน เศรษฐกิจสังคม”	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อีสาน อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา	๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖

แบบสรุปการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลประจำปี ๒๕๖๖

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อบรม/หลักสูตร	หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม	ระยะเวลา
๑๒	นายอภิรักษ์ ปิจชัยสังข์	นิติกรชำนาญการ	โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรเชิงวิชาการ “เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง ด้วยวิธีประกวดอิเล็กทรอนิกส์ (E-bidding) ผ่านระบบจัดซื้อ จัดจ้างภาครัฐด้วยวิธีอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ระยะที่ ๕ การจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตงานทั้งโครงการ (TOR) ระเบียบ ค่าใช้จ่ายในการจัดการงานการเบิกค่าใช้จ่ายในการอบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน”	โรงแรมสตาร์เวิลด์บาทลี ถนนบายพาส อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา	๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ - ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๖
๑๓	นายสันต์ ใจรักษา	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (รุ่นที่ ๒)	โรงแรมสกายเฮเทล โคราช ๑ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา	๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ - ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๖
๑๔	นางสาวชุตติกาญจน์ จุฬมนไวย	ผู้อำนวยการกองคลัง	อบรมหลักสูตร “การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ภายใต้รูปแบบการจำแนกแผนงาน/ประเภทรายจ่าย ฉบับใหม่ การเตรียมความพร้อมและวิธีปฏิบัติของ อปท. ในการเป็นหน่วยรับงบประมาณตรงกับทางสำนักงบประมาณ”	โรงแรมภูเก็ตมิเทจ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา	๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ - ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๖

แบบสรุปการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลประจำปี ๒๕๖๖

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อบรม/หลักสูตร	หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม	ระยะเวลา
๑๕	นางสุภาวดี สารอินทร์	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ประชุมเชิงปฏิบัติการแผนพัฒนาจังหวัดระยะที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับพทพจนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีของจังหวัด นครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	โรงแรมสีมาธานี อำเภอเมือง นครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา	๒๙ ส.ค.๒๕๖๖
๑๖	นายทวิลาภ ใจชอบงาม	วิศวกรโยธา	หลักสูตรการจัดทำโครงการแหล่งน้ำขนาดเล็ก	โรงแรมפורจูน อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา	๒๖ ก.ย.๒๕๖๖
๑๗	นางสิริกร สุจริยา	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	การประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพศูนย์ฯ ผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	โรงแรมสตาร์เวลล์บาทลี ถนน บายพาส อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา	๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ - ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ปัญหา/อุปสรรคโครงการหรือกิจกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ผู้เข้ารับการอบรมบางคนไม่สามารถอยู่เข้ารับการอบรมได้ตลอดระยะเวลาการอบรม ทำให้ได้รับประโยชน์จากการอบรมน้อยกว่ากลุ่มบุคคลที่เข้าร่วมการอบรมตลอดระยะเวลาของโครงการ
- เนื้อหาในการอบรม มีหัวข้อการบรรยายจำนวนมาก
- ข้อเสนอแนะโครงการหรือกิจกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**
- ปรับระยะเวลาในการอบรมให้เหมาะสม
- ปรับเนื้อหาในการอบรมให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับระยะเวลาในการอบรม

ปัญหา/อุปสรรคนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการสรรหา ขาดบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงาน บางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทำให้ภาระงานเพิ่มขึ้น
๒. ด้านการพัฒนา หลังจากเข้ารับการฝึกอบรมแล้วยังไม่มีการรายงานหรือสรุปผลการฝึกอบรมที่ได้รับความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องประสิทธิภาพ
๓. ด้านการเก็บรักษาไว้ แผนอัตราค่าเลี้ยงยังรองรับความเจริญก้าวหน้าตามสายงานอย่างมีข้อจำกัด
๔. ด้านการใช้ประโยชน์ การใช้ดุลยพินิจการประเมินผลการทำงาน

ข้อเสนอแนะนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการสรรหา ควรมีการปรับปรุงแผนอัตราค่าเลี้ยงอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง มีกรอบอัตราค่าเลี้ยงอย่างชัดเจนตอบสนองต่อภาระงานในแต่ละส่วนงาน และดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงาน
๒. ด้านการพัฒนา ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและจัดทำรายงานผลสรุปหลังจากเข้ารับการฝึกอบรมและมีการถ่ายทอดความรู้
๓. ด้านการเก็บรักษาไว้ ควรมีการปรับปรุงแผนอัตราค่าเลี้ยงเพื่อรองรับความก้าวหน้าของพนักงานส่วนต้นตำบลและพนักงานจ้าง
๔. ด้านการใช้ประโยชน์ การประเมินผลการทำงานด้วยควมโปร่งใสเป็นธรรม ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชา
