



รายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนพัฒนาบุคลากร
ปีงบประมาณ ๒๕๖๑

(๑ ต.ค. ๒๕๖๐ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑)



งานกรรเจ้ำหน้าท้
สำนักปลัดองค้การบรหการส่วนต้ำบลประทัดบ

คำนำ

การประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ เพราะสามารถนำผลข้อมูลที่ได้จากการประเมินนำมาวิเคราะห์การปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการบริหารงานได้อย่างถูกต้องและเพียงพอ อีกทั้งยังเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจสำหรับผู้บริหาร ในการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดทำรายละเอียดการประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจในสาระสำคัญของการประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรให้กับผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ต่องานบริหารบุคคลต่อไป

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. สรุปจำนวนบุคลากร	๑
๒. การประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร	๔
๓. ขอบเขตการประเมินแผนพัฒนาบุคลากร	๔
๔. สรุปผลโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙	๕
๕. ข้อเสนอแนะ	๑๕

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๑

บุคลากรของหน่วยงานมีความสำคัญต่อการผลักดันภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงานให้บรรลุสำเร็จ การส่งเสริม พัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างเหมาะสม จนทำให้บุคลากรส่วนใหญ่พึงพอใจและมีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนที่มีอยู่ในองค์กร เมื่อบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ก็จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนมีประสิทธิภาพสูงสุด และจะทำให้ผลสัมฤทธิ์โดยรวมของหน่วยงานสูงสุดด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ ได้ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาผลงานและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการไปศึกษาดูงาน ฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนา เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง

โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการให้ครอบคลุมถึงเป้าหมาย แนวทางการดำเนินกิจกรรม และกิจกรรมเพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ มีรายละเอียดดังนี้

๑. สรุปจำนวนบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ มีบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๒๖ คน ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล แยกเป็น

๑.๑ ประเภทบริหารท้องถิ่น	จำนวน ๒ คน
๑.๒ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	จำนวน ๓ คน
๑.๓ ประเภทวิชาการ	จำนวน ๕ คน
๑.๔ ประเภททั่วไป	จำนวน ๕ คน
๑.๕ ประเภทบุคลากรทางการศึกษา (สายงานการสอน)	จำนวน ๒ คน

พนักงานจ้าง แยกเป็น

๑.๖ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	จำนวน ๓ คน
๑.๗ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)	จำนวน ๓ คน
๑.๘ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๓ คน

ตารางที่ ๑.๑ ตารางแสดงจำนวนบุคลากรประเภทบริหารท้องถิ่น จำแนกตามตำแหน่ง ระดับ การศึกษา และเพศ

ตำแหน่ง	ระดับ			จำนวน	ระดับการศึกษา		เพศ	
	ต้น	กลาง	สูง		ตรี	โท	ชาย	หญิง
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	-	-	๑	-	๑	๑	-
รวม	๒	-	-	๒	๑	๑	๑	๑

ตารางที่ ๑.๒ ตารางแสดงจำนวนบุคลากรประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำแนกตามตำแหน่ง ระดับ การศึกษา และเพศ

ตำแหน่ง	ระดับ			จำนวน	ระดับการศึกษา		เพศ	
	ต้น	กลาง	สูง		ตรี	โท	ชาย	หญิง
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑	-	-	๑	-	๑	-	๑
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๑	-	-	๑	๑	-	๑	-
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	๑	-	-	๑	-	๑	๑	-
รวม	๓	-	-	๓	๑	๒	๒	๑

ตารางที่ ๑.๓ ตารางแสดงจำนวนบุคลากรประเภทวิชาการ จำแนกตามตำแหน่ง ระดับ การศึกษา และเพศ

ตำแหน่ง	ระดับ				จำนวน	ระดับการศึกษา		เพศ	
	ปก.	ชก.	ชกพ.	ชช.		ตรี	โท	ชาย	หญิง
นักทรัพยากรบุคคล	-	๑	-	-	๑	-	๑	-	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	๑
นักพัฒนาชุมชน	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	๑
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	-	-	-	๑	-	๑	-	๑
รวม	๓	๒	-	-	๕	๓	๒	-	๕

หมายเหตุ ปก. = ปฏิบัติการ ชก. = ชำนาญการ ชกพ. = ชำนาญการพิเศษ ชช. = เชี่ยวชาญ

ตารางที่ ๑.๔ ตารางแสดงจำนวนบุคลากรประเภททั่วไป จำแนกตามตำแหน่ง ระดับ การศึกษา และเพศ

ตำแหน่ง	ระดับ			จำนวน	ระดับการศึกษา			เพศ	
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ปวส.	ตรี	โท	ชาย	หญิง
เจ้าพนักงานธุรการ	๒	-	-	๒	-	๒	-	-	๒
เจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๑
นายช่างโยธา	-	๑	-	๑	๑	-	-	๑	-
รวม	๔	๑	-	๕	๓	๒	-	๒	๓

ตารางที่ ๑.๕ ตารางแสดงจำนวนบุคลากรทางการศึกษา (สายงานการสอน) จำแนกตามตำแหน่ง ระดับ การศึกษา และเพศ

ตำแหน่ง	ระดับ			จำนวน	ระดับการศึกษา			เพศ	
	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓		ปวส.	ตรี	โท	ชาย	หญิง
ครู	๒	-	-	๒	-	๑	๑	-	๒
รวม	๒	-	-	๒	-	๑	๑	-	๒

ตารางที่ ๑.๖ ตารางแสดงจำนวนพนักงานจ้าง จำแนกตามตำแหน่ง ประเภท การศึกษา และเพศ

ตำแหน่ง	ประเภทพนักงานจ้าง			จำนวน	ระดับการศึกษา				เพศ	
	ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	ภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	ทั่วไป		ม.๖	ปวช.	ปวส.	ตรี	ชาย	หญิง
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๒	-	-	๒	-	๑	-	๑	๑	๑
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินฯ	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๑
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	๑	-
พนักงานตกแต่งสวน	-	๑	-	๑	๑	-	-	-	๑	-
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๑	๑	-	-	-	-	๑
ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑	๑	-	-	-	๑	-	๑
นักการภารโรง	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑
คนงานทั่วไป	-	-	๑	๑	-	-	-	๑	-	๑
รวม	๓	๓	๓	๙	๓	๑	-	๕	๓	๖

การประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

การประเมินผลแผนบริหารงานบุคคล เพื่อให้สามารถนำผลประเมินมาใช้ในการวางแผนในปีต่อไป รวมทั้ง เพื่อให้มีการปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน หรือปรับเปลี่ยนเป้าหมายของโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับทรัพยากรหรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในระหว่างปี และในปีต่อไปด้วย ตลอดจนเกิดผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนในปีต่อไป การประเมินผลแผนการบริหารงานบุคคล มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อรวบรวมผลการปฏิบัติงานตามแผนงานบริหารบุคคลที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาที่เงื่อนไขเวลาที่เหมาะสม ปฏิบัติและสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายเชิงปริมาณ และคุณภาพของโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ
2. เพื่อทราบปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานเป็นระยะๆ นำไปสู่การปรับปรุงแผนฯ ในครั้งถัดไป
3. เพื่อต้องการทราบผลสัมฤทธิ์ โดยรวมของการปฏิบัติงานตามแผนฯ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดทำแผนฯ ในครั้งถัดไป
4. เพื่อต้องการทราบประโยชน์ที่ได้จากแผนงานบริหารบุคคล ในการนำไปเป็นข้อมูลประกอบการบริหารต่อไป

ขอบเขตการประเมินแผนพัฒนาบุคลากร

ในการประเมินแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๑ ใช้วิธีการประเมินจากรายงานของโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

1. ข้อมูลจากรายงานสรุปของโครงการ/กิจกรรม ที่มีอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร
2. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากโครงการ/กิจกรรม โดยเปรียบเทียบข้อมูลแผนพัฒนาฯ กับผลของโครงการหรือกิจกรรม แล้วทำการสรุปวิเคราะห์

การประเมินผลของแผนงานบริหารบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ

1. ข้อมูลจากรายงานสรุปของโครงการ/กิจกรรม ที่มีอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร
การติดตามแผนพัฒนาบุคคล (โครงการ / กิจกรรม) ซึ่งแผนพัฒนาบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ใช้ในการกำกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งการติดตามผลของการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามภารกิจหลัก, ตามสมรรถนะ, ตามสายงาน (Employee Job Training) ที่อยู่ในแผนงานบริหารงานบุคคล

ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ โดยพิจารณาจากโครงการที่ได้ดำเนินการตามช่วงเวลาที่กำหนด และการใช้แบบฟอร์ม แบบรายงานการนำความรู้จากการอบรม/สัมมนา มาใช้ในการพัฒนา เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประเมินผลของแผนในขั้นตอนต่อไป ซึ่งข้อมูลที่ได้จะนำไปวิเคราะห์ต่อไป เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น

๒. การประเมินผลแผนงานบริหารบุคคล

ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากโครงการ/กิจกรรม โดยเปรียบเทียบข้อมูลแผนพัฒนาฯ กับผลของโครงการหรือกิจกรรม แล้วทำการสรุปวิเคราะห์แผนพัฒนาบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ได้มีการปรับปรุง จากแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๐ ซึ่งเป็นรายละเอียดโครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการแล้ว โดยนำรายละเอียดดังกล่าวไปใช้ประกอบการสรุปผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมแผนพัฒนาบุคลากร นำเสนอผลสัมฤทธิ์ของแผนในภาพรวม ประโยชน์ของแผน และสรุปประเด็นปัญหา/แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดทำแผนงานบริหารบุคคล ในปีถัดไป

สรุปผลการประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

การประเมินแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ พิจารณาดำเนินการประเมินช่วงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ ผลการประเมินแผนพัฒนาบุคลากร มีรายละเอียดดังนี้

ลำดับ	รายละเอียด (โครงการ/กิจกรรม)	ผลการดำเนินงาน		หมายเหตุ
		สำเร็จ	ไม่สำเร็จ	
๑	ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล นโยบายต่าง ๆ	✓		
๒	ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การอบรมการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Competency Based Training)	✓		
๓	การฝึกอบรมบุคลากรตามสายงาน (Employee Job Training)	✓		
๔	ด้านการบริหาร การบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ฯลฯ	✓		
๕	ด้านคุณสมบัติส่วนตัว การส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย ฯลฯ	✓		
๖	ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	✓		

/จากตาราง...

จากตารางสรุปผลการประเมินแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ พบว่าโครงการ/กิจกรรม โดยส่วนใหญ่ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร รายละเอียดดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

โดยการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

ลำดับที่	ว/ด/ป	รายการ	ผู้รับการฝึกอบรม	
๑	๒๒ - ๒๔ พ.ย. ๖๐	หลักสูตร “ประชุมการแพทย์ฉุกเฉินของ อปท. ระดับชาติ ครั้งที่ ๔ การแพทย์ฉุกเฉินท้องถิ่นไทย สานสายใยไร้รอยต่อ” ณ อบจ.สระแก้ว จังหวัดสระแก้ว	นางเขมานันท์ จำเอกถิรพุทธิ น.ส.พรรณวรัท น.ส.บัณฑิตา นายจรัญ	วรทรัพย์ ผกาทอง ชาญเจริญ หาญสุด ธนศิลป์
๒	๒๒ - ๒๔ ม.ค. ๖๑	หลักสูตร “ทิศทางการเลือกตั้งของ อปท. ในปี ๒๕๖๐ การปฏิรูปและแนวทางการบริหารงาน ท้องถิ่นในบริบทของรัฐธรรมนูญฉบับใหม่” ณ โรงแรมทองธารินทร์ จังหวัดสุรินทร์	นางเขมานันท์ น.ส.บัณฑิตา นายนราศักดิ์	วรทรัพย์ หาญสุด พะงาตุณัด
๓	๒๖ - ๒๗ ก.พ. ๖๑	การประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการดำเนินงานป้องกันและแก้ไข ปัญหาการตั้งครรภในวัยรุ่นระดับท้องถิ่น” ณ โรงแรมพลอยพาลาซ จังหวัดเลย	นายไพบูรณ์ จำเอกถิรพุทธิ	พรมชาติ ผกาทอง
๔	๑ - ๒ พ.ค. ๖๑	ประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างศักยภาพแหล่งเรียนรู้ด้านดำเนินการงานป้องกันและแก้ไขปัญหา การตั้งครรภในวัยรุ่นระดับท้องถิ่น ปี ๒๕๖๑ ณ โรงแรมเดอะไฮด์ รีสอร์ท จังหวัดชลบุรี	นายไพบูรณ์ นาจรัญ	พรมชาติ ธนศิลป์

/๑. ด้าน...

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ลำดับที่	ว/ด/ป	รายการ	ผู้รับการฝึกอบรม
๕	๑ พ.ค. ๖๑	ประชุมโครงการสัมมนาเชิงวิชาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของ อปท. ในเขตพื้นที่จังหวัดสุรินทร์ ณ โรงแรมทองธารินทร์ จังหวัดสุรินทร์	นางสาวภูริรัตน์ สดมสุข นางสาวพรรณวรัท ชาญเจริญ
๖	๔ - ๖ มิ.ย. ๖๑	อบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ณ โรงแรมทองธารินทร์ จังหวัดสุรินทร์	นายพิเชฐ บุญประสิทธิ์ นางสาวพรรณวรัท ชาญเจริญ นางสาววลัยลักษณ์ จารุธาดา
๗	๖ - ๘ มิ.ย. ๖๑	หลักสูตร “บทบาทหน้าที่คณะกรรมการตรวจการจ้างและช่างควบคุมงาน” ประจำปี ๒๕๖๑ ณ จังหวัดนครราชสีมา	นางเขมานันท์ วรทรัพย์ นายจรูญ ธนศิลป์ นางสาวบัณฑิตา หาญสุด
๘	๑๒ - ๑๔ มิ.ย. ๖๑	หลักสูตร “เชิงปฏิบัติการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน การสำรวจภาคสนาม บันทึกทะเบียนทรัพย์สิน เพื่อรองรับพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง” ณ โรงแรมเพชรเกษม จังหวัดสุรินทร์	นายสุพรรณน พรหมสวัสดิ์ นางสาวภูริรัตน์ สดมสุข นางสาวนิยะดา ทองประดับ
๙	๒๗ มิ.ย. ๖๑	อบรม “โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมเครือข่ายเพื่อต่อต้านการทุจริต กิจกรรมส่งเสริมของเครือข่ายเพื่อต่อต้านการทุจริตใน อปท.” ณ โรงแรมทองธารินทร์ จังหวัดสุรินทร์	นางเขมานันท์ วรทรัพย์ นางสาววลัยลักษณ์ จารุธาดา

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ลำดับที่	ว/ด/ป	รายการ	ผู้รับการฝึกอบรม
๑๐	๓ - ๔ ก.ค. ๖๑	ประชุมปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่นระดับชาติ ปี ๒๕๖๑ ณ โรงแรมแอมบาสเตอร์ กรุงเทพมหานคร	นางเขมานันท์ วรทรัพย์ นายไพบูรณ์ พรหมชาติ นางสาวอัจฉรา โสณาพูน นางสาวชญาณ์นันท์ ทองโยง
๑๑	๑๒ - ๑๓ ก.ค. ๖๑	หลักสูตร “การบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพฯ ในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ ณ โรงแรมเฮอรัลมิเทจ จังหวัดนครราชสีมา	นางเขมานันท์ วรทรัพย์
๑๒	๙ - ๑๐ ส.ค. ๖๑	หลักสูตร “หลักกฎหมายปกครองและคดีปกครองเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของหน่วยงานทางปกครอง” ณ โรงแรมดิ อิมพีเรียลไฮเทล แอนด์คอนเวนชันเซ็นเตอร์ จังหวัดนครราชสีมา	นางเขมานันท์ วรทรัพย์
๑๓	๒๘ ส.ค. ๖๑	ประชุมเวทีสาธารณะรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียต่อประเด็นที่เป็นสาระสำคัญใน (ร่าง) นโยบายการบริหารจัดการหินอุตสาหกรรม ณ โรงแรมเดอะเบอร์เคลีย์ กรุงเทพมหานคร	นายพิเชฐ บุญประสิทธิ์
๑๔	๑๙ - ๒๒ ก.ย. ๖๑	อบรมเชิงปฏิบัติการ “การเตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการเลือกตั้งท้องถิ่น ณ โรงแรมเจริญไฮเทล จังหวัดอุดรธานี	นายพิเชฐ บุญประสิทธิ์ นางสาวภูริรัตน์ สดมสุข นางสาวพรรณวรัท ชาญเจริญ
๑๕	๑๘ ก.ย. ๖๑	ฝึกอบรมถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีโครงการพัฒนาแหล่งน้ำบาดาลเพื่อการเกษตรในพื้นที่ประสบภัยแล้ง	นางเขมานันท์ วรทรัพย์ นางสาวจิตรา สุระศร

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

ลำดับที่	ว/ด/ป	รายการ	ผู้รับการฝึกอบรม
๑	๑๖ - ๑๗ พ.ย. ๖๐	หลักสูตร “แนวทางปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐” ณ โรงแรมทองธารินทร์ จังหวัดสุรินทร์	นางสาวภูริรัตน์ สดมสุข
๒	๒๐ - ๒๑ พ.ย. ๖๐	หลักสูตร “แนวทางปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐” ณ โรงแรมทองธารินทร์ จังหวัดสุรินทร์	นายไพบูรณ์ พรหมชาติ นางสาวอัจฉรา โสนาพูน นางสาวจิรนุช เยาวลักษณ์
๓	๑๖ - ๑๗ ม.ค. ๖๑	หลักสูตร “ครูฝึกป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประจำปี ๒๕๖๑” ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี	จำเริญฤทธิ์ ผกาทอง
๔	๑๘ ก.พ. - ๑๖ มี.ค. ๖๑	หลักสูตร “นักบริหารงานท้องถิ่น” รุ่นที่ ๙๐ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี	นางเขมานันท์ วรทรัพย์
๕	๕ - ๘ มี.ค. ๖๑	หลักสูตร “การจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน” รุ่นที่ ๘ ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพมหานคร	นางสาวภูริรัตน์ สดมสุข นางสาวพรรณวรัท ชาญเจริญ นางนุชธนา คงสกุล นางสาวบัณฑิตา หาญสุด
๖	๒๘ พ.ค. ๖๑	ประชุมพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการและงานพัฒนาชุมชนเพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	นางสาวอุภาวรรณ วรรณอุปถัมภ์

/๒. ด้าน...

ลำดับที่	ว/ด/ป	รายการ	ผู้รับการฝึกอบรม
๗	๑๐ - ๑๖ มิ.ย. ๖๑	หลักสูตร “การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย” ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี	นางสาวจันทร์เพ็ญ ศุภผล นางสาวอังฉรา โสณาพูน
๘	๑๕ - ๑๗ ส.ค. ๖๑	อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การช่วยเหลือระยะเริ่มแรกสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษในระดับปฐมวัย” ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์	นางสาวจันทร์เพ็ญ ศุภผล

๓. ด้านการบริหาร

เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

ลำดับที่	ว/ด/ป	รายการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	๒๐ - ๒๑ มิ.ย. ๖๑	ฝึกอบรมตามโครงการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ และการมีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตย ประจำปี ๒๕๖๑ ณ หอประชุมอำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์	นางเขมานันท์ วรทรัพย์
๒	ภายในวันที่ ๑ - ๑๐ ของทุกเดือน	ออกบริการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ ศาลากลางหมู่ที่ ๑ - ๙	ตามตารางที่กำหนดในแต่ละเดือน
๓	เดือนละ ๑ ครั้ง	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการเพื่อติดตาม กำกับ ดูแล และสั่งการให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแนวทางที่กำหนด	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง
๔	๑ พ.ค.๖๐	คำสั่งแบ่งงานของสำนักปลัด อบต./กองคลัง/กองช่าง/กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม)	สำนักปลัด อบต.
๕	๑ ต.ค. ๕๙	ประกาศการกำหนดจำนวนครั้งของการลา การมาทำงานสายของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ	สำนักปลัด อบต.
๖	๑ ต.ค. ๕๙	ประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณาตามมาตรการให้รางวัลและลงโทษของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	สำนักปลัด อบต.

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

การเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

ลำดับที่	ว/ด/ป	รายการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	ธ.ค. ๖๐	เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอปราสาท สนามกีฬา อบต.บ้านพลวง	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง
๒	ทุกวันพุธ	โครงการออกกำลังกาย ลานหน้า อบต.	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง
๓	-	ส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี/ปริญญาโท ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	สำนักปลัด อบต.
๔	-	พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด อบต.

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม

การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ลำดับที่	ว/ด/ป	รายการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	๑๑ - ๑๒ ม.ค. ๖๑	โครงการเศรษฐกิจพอเพียง กิจกรรม “ลดภาระค่าใช้จ่าย เพิ่มสมรรถนะด้านการบริหารและจัดการพลังงานแสงอาทิตย์ในชุมชน” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑	สำนักปลัด อบต.
๒	ส.ค. - ก.ย. ๖๑	โครงการเข้าวัดฟังธรรมช่วงเทศกาลเข้าพรรษา	นายไพบูรณ์ พรมชาติ
๓	๑๑ ส.ค. ๖๑	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	นางสาวพรรณวรัท ชาญเจริญ
๔	๑ ต.ค. ๕๙	ประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ	สำนักปลัด อบต.
๕	-	ประชาสัมพันธ์ช่องทางการร้องเรียน	สำนักปลัด อบต.

/ข้อเสนอ...

ข้อเสนอแนะ

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือการพัฒนาบุคลากรไม่ใช่หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น ดังนั้น จึงควรหามาตรการและวิธีการร่วมกันเพื่อให้บุคลากรทุกระดับภายในองค์กรมีการตระหนักถึงความสำคัญ และร่วมกันรับผิดชอบในการดำเนินการมากขึ้น

๒. การพัฒนาบุคลากรให้บรรลุเป้าประสงค์จะต้องมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และชี้แจงให้ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และเจ้าหน้าที่ทุกระดับรับทราบและยอมรับร่วมกัน เพื่อให้มีการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

๓. ควรมีการติดตาม ทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์ เป้าหมาย และตัวชี้วัดเป็นประจำทุกปี เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ที่มุ่งเน้น “คนที่มีคุณภาพในงานที่เหมาะสมกับความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่ต้องการและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม” รวมถึงคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ ที่จะมีผลต่อภารกิจของหน่วยงานในอนาคต

๔. ควรมีการกำหนด รางวัล หรือสิ่งจูงใจให้กับผู้ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินการตามแผนให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป