



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน

ที่ ลป ๗๖๓๐๑/- วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน/ผ่านปลัด อบต.

เรื่องเดิม

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้ เป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูป ประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้าน ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

ข้อเท็จจริง

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ได้ดำเนินการติดตาม ประเมินผลการดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร แผนอัตรากำลัง และนโยบายผู้บริหารที่วางไว้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และ วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจการตามแผนการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

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

ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

งานการเจ้าหน้าที่ ขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ตามรายละเอียดที่แนบมา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

- ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

ลงชื่อ

(นางสาวอัมภาพร อยู่เจริญ)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.เขาสมอคอน

ลงชื่อ

(นางสาวรุ่งนภา ทองมาก)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

- ความเห็นของปลัด อบต.เขาสมอคอน

.....

ลงชื่อ



(นางสาววิชรา ทำนองงาม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน

- ความเห็นของนายก อบต.เขาสมอคอน

.....

ลงชื่อ



(นายเกษม ประภากร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมคอน
อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management : HRM)

ค่านิยมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ประเด็นนโยบายที่ ๑ การวางแผน อัตรากำลังและปรับ อัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ	กลยุทธ์ที่ ๑ กลยุทธ์ด้านการ สรรหาบุคลากรที่ เก่งกาจและมี พรสวรรค์ (Genius Scout & Talent Recruiting)	ดำเนินการสรรหา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู	ดำเนินการสรรหา ร้องขอให้ กสธ. เนินการสรรหาตำแหน่งสายงาน ผู้บริหาร ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๒. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น) ๓. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น) ดำเนินการขอใช้บัญชี กสธ. ๑. ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย (เอกภาษาไทย) ๒. ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย (เอกอังกฤษ)	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	ไม่มีการเบิกจ่าย	ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	กรณีตำแหน่ง ครูผู้ช่วย (เอก วิชาภาษาไทย) ไม่มีผู้มาบรรจุ	ไม่มี

ค่านิยมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>ประเด็นนโยบายที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลัง (Manpower Planning)</p>	<p>การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่สอดคล้องกับภารกิจ</p>	<p>๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงานรวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน</p> <p>๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้</p> <p>๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร</p> <p>๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือน บุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรม</p>	<p>ไม่ได้ใช้งบประมาณ</p>	<p>ไม่มีการเบิกจ่าย</p>	<p>ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘</p>	<p>ไม่มี</p>	<p>ไม่มี</p>

ค่านิยมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			<p>๕. ใช้เทคโนโลยีการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์</p> <p>๖. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี</p> <p>๗. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลัง ลด - เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม</p> <p>๘. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด</p>					
ประเด็นนโยบายที่ ๓ การสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ บุคคลต้นแบบ	โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรม	มอบเกียรติบัตรเพื่อยกย่องบุคคล ต้นแบบที่ทุ่มเทและเสียสละในการ ปฏิบัติงาน ให้กับองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	ไม่มีการเบิกจ่าย	ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่มี	ควรดำเนินการต่อเนื่องทุก ๆ ปี

ค่านิยมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ประเด็นนโยบายที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต ของบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๔ ปรับสมดุล ชีวิต การ ทำ งาน (Work - Life Balance)	กิจกรรมการ ส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตของบุคลากร	ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงานให้ แล้วเสร็จใน ระยะเวลาราชการเพื่อจะได้ไม่ ทำงานล่วงเวลาจะได้มี เวลา ไปใช้กับครอบครัว และ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ลาพักร้อน	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	ไม่มีการ เบิกจ่าย	ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่มี	ควร ดำเนินการ ต่อเนื่องทุก ๆ ปี

๒.ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development : HRD)

ค่านิยมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ประเด็นนโยบายที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	กลยุทธ์ การวางแผนอัตรากำลัง (Manpower Planning)	ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ปฏิบัติงานด้านบำเหน็จบำนาญ ส่วนท้องถิ่น ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอนได้ส่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย (นางสาวรุ่งนภา ทองมาก) เข้าร่วมโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ปฏิบัติงานด้านบำเหน็จบำนาญส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๐	๐	วันที่ ๑๙ - ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๘	ไม่มี	ไม่มี
	กลยุทธ์ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล การปฏิบัติหน้าที่กรณีไม่มีผู้บริหาร และการบริหารงานก่อนครบวาระ ๙๐ วัน ของสมาชิกสภา/ผู้บริหารท้องถิ่น”ปลอดภัยจากความเสี่ยงจาก ความรับผิดชอบ”	องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ได้ส่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ราย นางสาววิชรา ทำนองงาม และนางสาวสุชาดา นาโสม เข้าร่วมการอบรม เพื่อให้เจ้าหน้าที่รู้ถึงวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง และความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	วันที่ ๑๘ - ๒๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่มี	ไม่มี

ค่านิยมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบ ทั่วถึงและ ต่อเนื่อง โดย การเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และ ทักษะการ ทำงานที่ เหมาะสม สอดคล้องกับ สถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ของ องค์กร	โครงการอบรม สัมมนาเชิง ปฏิบัติการเพื่อ เตรียมความพร้อม องค์การบริหารส่วน ตำบลในการเป็น หน่วยรับ งบประมาณตาม พระราชบัญญัติวิธี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	องค์การบริหารส่วนตำบลเขา สมอคอน ได้ส่งพนักงาน จำนวน ๑ ราย นางสาวอัม ภาพร อยู่เจริญ เข้าร่วมการ อบรม	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๒๓ - ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘	ไม่มี	ไม่มี

ค่านิยมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณและการเขียนหนังสือของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ได้ส่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ราย นางอรสุชา โสมดี และ นางสาวรุ่งนภา ทองมาก เข้าร่วมการอบรม ณ โรงแรมลพบุรีอินน์ รีสอร์ท	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๒๖ - ๒๗ เมษายน ๒๕๖๘	ไม่มี	ไม่มี
		โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล การปฏิบัติหน้าที่กรณีไม่มีผู้บริหาร และการบริหารงานก่อนครบวาระ ๙๐ วัน ของสมาชิกสภา/ผู้บริหารท้องถิ่น”ปลอดความเสี่ยงจาก ความรับผิดชอบ”	องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ได้ส่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย นางสาวสุชาดา นาโสม เข้าร่วมการอบรม เพื่อให้เจ้าหน้าที่รู้ถึงวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองและความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	วันที่ ๑๘ - ๒๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่มี	ไม่มี

ค่านิยมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		อบรมหลักสูตร การปรับปรุงบัญชี การคำนวณค่าเสื่อมราคาสะสมสินทรัพย์ และการปิดบัญชีของหน่วยงานภายใต้สังกัดใช้ไฟล์ Excel อัตโนมัติของโรงเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กิจการประปา สถานธนาบาลและโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ ประจำปี ๒๕๖๗ และการนำเข้าข้อมูลในระบบ New e-LAAS ในปีงบประมาณ ๒๕๖๘	องค์กรบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ได้ส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจำนวน ๒ ราย นางสาวจันทร์สุดา พัดเย็นและนางสาวรุ่งทิพย์ กลิ่นกลิ่น	๙,๘๐๐	๙,๘๐๐	๑๑ - ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๗	ไม่มี	ไม่มี
รวมงบประมาณทั้งสิ้น				๓๒,๙๐๐	๓๒,๙๐๐			

๓. ข้อมูลสถิติ/บัญชีสรุปข้อมูลบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ที่เข้ารับการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	สถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	รายชื่อผู้เข้ารับการอบรม	วันที่เข้าอบรม	สถานที่
๑. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล การปฏิบัติหน้าที่กรณีไม่มีผู้บริหาร และการบริหารงานก่อนครบวาระ ๙๐ วัน ของสมาชิกสภา/ผู้บริหารท้องถิ่น”ปลอดความเสียหายจาก ความรับผิดชอบ”	๒	๑. นางสาววิชรา ทำนองงาม ๒. นางสาวสุชาดา นาโสม	วันที่ ๑๘ - ๒๐ กันยายน ๒๕๖๘	ณ โรงแรมราชศุภมิตร อ.เมือง จ.กาญจนบุรี
๒. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ปฏิบัติงานด้านบำเหน็จบำนาญส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๒	๑. นางอรวรรณ นัตนะธา ๒. นางสาวรุ่งนภา ทองมาก	วันที่ ๑๙ - ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๘	ณ โรงแรมอเล็กซานเดอร์ กรุงเทพมหานคร
๓. โครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมความพร้อมองค์การบริหารส่วนตำบล ในการเป็นหน่วยรับงบประมาณตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ ๒๕๖๑	๒	๑. นางสาวอัมภพร อยู่เจริญ ๒. นางสาวสายสุนีย์ บุญอินทร์	วันที่ ๒๓ - ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘	ณ โรงแรมอเล็กซานเดอร์ แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
๔. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การใช้งานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (New e-LAAS) ของหน่วยงาน ภายใต้สังกัด และการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกัน	๓	๑. นางสาวปทิตตา แสงเจริญ ๒. นางสาวรัตนกร วีระประสิทธิ์ ๓. นางสาวจิตาภา โอภาส	วันที่ ๒๑ - ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๘	ณ โรงแรมเรสซิเดนซ์ จังหวัดลพบุรี

โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	สถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	รายชื่อผู้เข้ารับการอบรม	วันที่เข้าอบรม	สถานที่
๕. โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี (อพ.สธ)	๑	๑. นายวิทยา หิรัญพงษ์	วันที่ ๒๐ - ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘	ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สระบุรี
๖. ประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดทำสื่อการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI)	๑	๑. นายณัฐปัญญา บัวงาม	วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๘	ณ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี
๗. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพในการนำผลการประเมิน RT/NT ไปใช้ด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI)	๑	๑. นางสาวขวัญมนัส กลิ่นหอม	วันที่ ๑๖ - ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๘	ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพมหานคร
๘. โครงการขับเคลื่อนหลักสูตร การต้านทุจริตศึกษาสู่การจัดประสบการณ์บูรณาการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๑	๑. นางสาวกาญจนา กาญจนภูมิ	วันที่ ๑๖ - ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๘	ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพมหานคร

โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	สถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	รายชื่อผู้เข้ารับการอบรม	วันที่เข้าอบรม	สถานที่
๙. โครงการอบรมหลักสูตร GCP online training (Computer-based)	๑	๑. นายจักรชัย รุ่งสุข	วันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘	online
๑๐. โครงการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า ภายใต้โครงการสัตว์ปลอดโรค คนปลอดภัยจากโรคพิษสุนัขบ้า ฯ	๒	๑. นางสาวชีลา พลไสย ๒. นางสาวจิตติมา ทองมี	วันที่ ๑๕ – ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘	โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพมหานคร
๑๑. โครงการอบรมหลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง (care manager)	๑	๑. นางสาวสิริพร แก่นสาร	วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘	ณ โรงแรมแคปปิตอล เจ แอท เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
๑๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องหลักการบำบัดรักษาด้วยเครื่องกระตุ้นระบบประสาทส่วนปลายด้วยสนามแม่เหล็กไฟฟ้า	๑	๑. นางสาวสุทธภา จันทร์เทศ ๒. นางสาวกนกพรรณ ท้วมวงษ์	วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘	โรงพยาบาลสระบุรี
รวม	๑๘			

๔. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูลเมื่อ ตุลาคม ๒๕๖๘)

ประเภทตำแหน่ง	สถิติกรอบอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาบุคลากร (คน)	สถิติอัตรากำลัง ที่มีคนครองตำแหน่ง (คน)	อัตรารว่าง (คน)
บริหารท้องถิ่น	๓	๒	๑
อำนวยการท้องถิ่น	๕	๑	๔
วิชาการ	๒๐	๑๕	๕
ทั่วไป	๑๐	๖	๔
พนักงานจ้างภารกิจ	๑๑	๗	๔
พนักงานจ้างทั่วไป	๔	๓	๑
รวม	๕๓	๓๒	๑๙

๕. ปัญหา/อุปสรรค

HRM และ HRD - ไม่มี -

๖. ข้อเสนอแนะ

HRM : โครงการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่สอดคล้องกับภารกิจ ในการจัดทำและทบทวนแผนต้องวิเคราะห์และคาดคะเนในส่วนปัจจัยภายนอก ตลอดจนภารกิจและ นโยบายของ รัฐบาลเป็นสำคัญ ส่วนโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรม และกิจกรรมการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร ควรดำเนินการ ต่อเนื่องในทุกๆ ปีงบประมาณ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

HRD : ๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความ หลากหลาย โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการ มีส่วนร่วมและความ ต้องการของบุคลากร ในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการ ปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนา เชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น
๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม
๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาด แคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม