



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง อำเภอดงหลวง จังหวัดอุบลราชธานี

ที่ อบ ๗๕๔๐๑/-

วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง/ผ่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/ผ่านหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

งานการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำสรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

๑. โครงสร้างส่วนราชการ มีจำนวน ๕ ส่วนราชการ ประกอบด้วย

- ๑.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๒ กองคลัง
- ๑.๓ กองช่าง
- ๑.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๕ หน่วยตรวจสอบภายใน

๒. จำนวนบุคลากร ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ มีจำนวน ๔๕ ราย ดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|--------------|
| ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล | จำนวน ๒๐ ราย |
| ๒.๒ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล | จำนวน ๖ ราย |
| ๒.๓ ลูกจ้างประจำ | จำนวน - ราย |
| ๒.๔ พนักงานจ้าง | จำนวน ๑๙ ราย |

๓. รายงานผลการบริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

สมิทธิ์

(นางสาวละมัย ทารินทร์)

ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)

(นางสาวกิ่งแก้ว อินทรกำแหง)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง

.....

(ลงชื่อ)



(นายเชาวลิต ศาสาน้อย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง

.....

(ลงชื่อ)



(นายบุญตรี จันทะนาค)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง อำเภอดেখুতম জংঘদুবলরাচানী

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ
๑.	การวางแผนกำลังคน	๑. องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีเนื้อหาครอบคลุม ดังนี้ ๑.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง ๑.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของตำบลแก้ง จังหวัดอุบลราชธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๑.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้ใช้อัตรากำลังคนมากกว่า ๑.๔ วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้ใช้อัตรากำลังคนมากกว่า ๑.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กร	๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) แก้ไขปรับปรุงจนถึงฉบับที่ ๑ ๒. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	๑. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน อื่น ๆ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑๕,๑๘๓,๒๔๓ บาท ๒. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน อื่น ๆ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑๔,๗๐๑,๙๔๕ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ
		มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย ๑.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน ๑.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ๑.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง			
๒.	การสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	๑. องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง ได้ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ สรรหาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ๒. การประกาศประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงานในสายงานผู้ปฏิบัติ ประกาศการรับโอนพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งผู้บริหาร และเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทระดับ และมีฐานะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งว่างมาดำรงตำแหน่ง	๑. ตามหนังสือองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง ที่ อบ ๗๖๗๐๑/๕๑๒ ลงวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอรายงานตำแหน่งว่าเพื่อดำเนินการสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงานในสายงานที่เริ่มต้นจากประเภททั่วไป เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๑๑ เป็นตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ เลขที่	๑. งบประมาณตราไว้ในข้อบัญญัติ งานบริหารงานคลัง งบบุคลากร เงินเดือน (ฝ่ายประจำ) เงินเดือนข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตั้งจ่าย ๑,๙๓๓,๐๘๐ บาท ๒. ยังไม่ได้ใช้งบประมาณ	๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๑๘ เมษายน ๒๕๖๗ และ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ
		สายงานผู้บริหารที่ว่าง ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรกรณีพนักงานจ้าง โดยการเผยแพร่ประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ตำแหน่ง ๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา สังกัด กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง ๒. หนังสือองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง ที่ อบ ๗๕๔๐๑/๑๓๙ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เรื่อง ประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ ประเพณีวิชาการ และทั่วไป		
๓.	บรรจุและแต่งตั้ง	๑. องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง มีการวางแผนกำลังคนและสรรหาบุคคลเพื่อมาบรรจุและแต่งตั้งตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติตามภารกิจของหน่วยงาน ๒. การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง	๑. ตามหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ อบ ๐๐๒๓.๒๗/ว๓๓ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง สงวนตำแหน่งเพื่อบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้จากบัญชี กสธ. ลำดับที่ ๓๙ ๒. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง เรื่อง การรับโอนพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งผู้บริหาร และเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภท ระดับและมีฐานะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งว่าง มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง	๑. ยังไม่ได้ใช้งบประมาณ เนื่องจากรอตำแหน่ง จากบัญชี กสธ. ๒. ยังไม่ได้ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ
๔.	การพัฒนาบุคลากร	๑. องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร ๒. ดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงาน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๑. แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ๒. แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ๓. นายเชาวลิต ศาตาน้อย ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การจัดทำรายงานแผนบริหารจัดการความเสี่ยง และการจัดทำรายงานการควบคุมภายใน ตามหลักเกณฑ์ กระทรวงการคลัง สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานของรัฐอื่น เพื่อตอบโจทย์การตรวจ LPA และตอบโจทย์แบบประเมินที่กระทรวงการคลังกำหนด ๔. นางสาวกิ่งแก้ว อินทรกำแหง ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การจัดทำรายงานแผนบริหารจัดการความเสี่ยง และการจัดทำรายงานการควบคุมภายใน ตามหลักเกณฑ์ กระทรวงการคลัง สำหรับองค์กร	๑. ยังไม่ได้ใช้งบประมาณ เนื่องจากรอตำแหน่ง จากบัญชี กสธ. ๒. ยังไม่ได้ใช้งบประมาณ ๓. งบประมาณที่ใช้ประมาณ ๘,๐๕๐ บาท ๔. งบประมาณที่ใช้ประมาณ ๘,๐๕๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ระหว่างวันที่ ๑๘ - ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๗ ระหว่างวันที่ ๑๘ - ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ
			ปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานของรัฐอื่น เพื่อตอบโจทย์การตรวจ LPA และตอบโจทย์แบบประเมินที่กระทรวงการคลังกำหนด ๕. นางสาวละมัย ทารินทร์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล เข้าร่วมโครงการอบรมหลักสูตร พนักงานจ้างผู้สูงอายุ พนักงานจ้าง การปรับเงินชดเชย พนักงานจ้าง และข้าราชการ พ.ศ.๒๕๖๘ การโอน การรับโอน ฉบับใหม่และการบริหารงานบุคคลภายหลังการยกเลิกคำสั่ง คสช. ที่๘/๒๕๖๐ ๖. จ่าเอกรุ่งนิรันด เตโพธิ์ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุที่ไม่ถูกต้อง และเตรียมความพร้อมเป็นหน่วยรับงบประมาณตรงจากสำนักงบประมาณ	๕. งบประมาณที่ใช้ ๗,๖๕๕ บาท ๖. งบประมาณที่ใช้ ๘,๐๕๐ บาท	ระหว่างวันที่ ๑๓ - ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๗ ระหว่างวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน - ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗
๕.	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. ดำเนินการประกาศการมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติตนได้อย่าง	๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งเรื่อง การปฏิบัติหน้าที่ราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหาร	๑. ไม่ได้ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ
		เหมาะสม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ๒. การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management)	ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๖ ๒. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๖	๒. ไม่ได้ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
๖.	การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	๑. องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง มีการจัดทำมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง เรื่อง มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒. บันทึกข้อความ ที่ อบ ๗๕๔๐๑/- ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๗ เรื่อง แจ้งเวียนประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง เรื่อง มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ	๑. ไม่ได้ใช้งบประมาณ ๒. ไม่ได้ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ
			พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๓. ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗ ๔. บันทึกข้อความ ที่ อบ ๗๕๔๐๑/- ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แจ้งเวียน ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗	๓. ไม่ได้ใช้งบประมาณ ๔. ไม่ได้ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
๗.	การสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง มีการจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร	๑. คู่มือการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒. บันทึกข้อความ ที่ อบ ๗๕๔๐๑/- ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แจ้งเวียน คู่มือการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. ไม่ได้ใช้งบประมาณ ๒. ไม่ได้ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
๘.	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. จัดทำกิจกรรม ๕ ส. เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่และเสริมสร้างให้การทำงานเป็นทีม	๑. องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง ได้ดำเนินการทำกิจกรรม ๕ ส. ทุกวันพุธของแต่ละสัปดาห์	๑. ไม่ได้ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

๒. ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/ร่วมกิจกรรม
องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งได้ดำเนินการทำกิจกรรม ๕ ส. ทุกวันพุธของแต่ละสัปดาห์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๓๕

๓. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/ร่วมกิจกรรม
บริหารท้องถิ่น	๒
อำนวยการท้องถิ่น	๔
วิชาการ	๑๑
ทั่วไป	๙
ลูกจ้างประจำ	-
พนักงานจ้าง	๒๐
รวม	๔๖

๔. ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีข้อจำกัด เพราะงบประมาณไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณส่วนใหญ่ใช้ในการดำเนินงานในส่วนการพัฒนาเพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่ ทำให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่เป็นไปตามแผนฯ เท่าที่ควรแต่ก็อยู่ในเกณฑ์ระดับที่พึงพอใจ

๕. ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ให้ผู้บริหารจัดงบประมาณให้เพียงพอต่อ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรในปีต่อไป จึงควรปรับแผนเพื่อความเหมาะสมตามห้วง เวลา และนำเทคโนโลยี ต่าง ๆ เข้ามาปรับใช้ ตามแนวทางวิถีชีวิตใหม่ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลควรสนับสนุนและปรับตัวให้ทันยุคสมัยด้วย แต่การดำเนินการต่าง ๆ ต้องเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนหนังสือสั่งการที่กำหนด