

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
รอบวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วง อำเภอวิเศษชัยชาญ
จังหวัดอ่างทอง

การดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล .

.....
บุคลากรถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนิน ธุรกิจขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางใน การจัดทำแผนการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์เกิด ความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญ และกำลังใจที่ดีเกิดพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบาย และกลยุทธ์ด้านต่างๆดังนี้

๑.นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อหนดตำแหน่งจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจ หน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้ การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.ด้านการสรรหา

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่वंง แสวงหากคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดย

-การรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็น พนักงานจ้าง โดยประกาศทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่वंง แจ้งข่าวสารประชาสัมพันธ์ไปยัง หน่วยงานอื่น เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด อ่างทอง

-ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล โดยการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกสายงาน ผู้บริหารที่ว่างตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่าง โดย จัดทำบัญชีรับโอน ผู้ผ่านการสรรหาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร โดยทำหนังสือแจ้งความ ประสงค์ให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบคัดเลือก เป็นพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.ด้านการพัฒนา

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีทักษะหรือ สมรรถนะสูงให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้เครื่องมือที่ หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร

-จัดทำแผนอบรมและพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ตรงกับความจำเป็น โดยการ จัดส่งข้าราชการเข้ารับการศึกษาอบรมความรู้ตามสายงานแต่ละตำแหน่ง

-ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

-พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดเทคโนโลยี การถ่ายทอดความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน อย่างต่อเนื่อง

๔.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงานโดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่าง ๆ (Corporacy Competency) โดยการนำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

-จัดให้มีการประเมินผลข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประเภทตำแหน่งและระดับ

-ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคคลให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามที่กฎระเบียบราชการกำหนด

๕.การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

มีการจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลเพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

-จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และแจ้งเวียนให้ข้าราชการในหน่วยงานรับทราบ

-ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๖.ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งและทำประโยชน์ให้กับองค์กร

-ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงานตามความเหมาะสม

-จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น คัดเลือกพนักงานส่วนตำบล, พนักงานครู, ลูกจ้างประจำดีเด่น

-ให้สิ่งจูงใจ ปรับปรุงสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

๗.การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของข้าราชการ

มีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติและประพฤติปฏิบัติตนของพนักงานในองค์กร โดยยึดถือนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการ

-ส่งเสริมพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในช่วง ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน			ผลการดำเนินงาน
			เสร็จสิ้น	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	
๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง	จัดการประชุมคณะทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อทบทวนอำนาจหน้าที่ ภารกิจ ที่มีอยู่ในปัจจุบันแต่ละสายงาน และทบทวนภาระงาน และใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละ ๔๐ ค่าใช้จ่ายด้านภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่สามารถใช้นุเคราะห์ตามอัตรากำลังที่มีอยู่	-	√	-	-	- มีจัดการประชุมคณะทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อทบทวนอำนาจหน้าที่ ภารกิจ ที่มีอยู่ในปัจจุบันแต่ละสายงาน และทบทวนภาระงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละ ๔๐ และทบทวนภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่สามารถใช้นุเคราะห์ตามอัตรากำลังที่มีอยู่
๒. ด้านการสรรหา	ดำเนินการสรรหาการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล	-	√	-	-	มีการประชุมสัมมนาปรับรับโอน(ย้าย) ตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ได้แก่ ๑. ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา ๓. ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในช่วง ๖ เดือน(ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน			ผลการดำเนินงาน
			เสร็จสิ้น	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	
๓.ด้านการพัฒนา	<p>-จัดทำแผนอบรมและพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ตรงกับความต้องการจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานแต่ละตำแหน่ง</p> <p>-ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล</p>	-	-	-	<p>-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>-มีพนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมอบรมตามหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ และเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการนำมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะ ค่าลงทะเบียนคนละ ๕,๖๐๐ บาท ได้แก่</p> <p>๑.นางสายพิน จรรย์ร คำแห่งผู้อำนวยการกองการศึกษา</p> <p>๒.นางสาววาลิกา เกตุภาค คำแห่งครูชำนาญการ</p> <p>๓.นางสาวปวีณา แก้วกำเนิด คำแห่งนักทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔.นางปาริญา ภาชื่น สมัครเข้าร่วมอบรมหลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ในรุ่นที่ ๑๐ ระหว่างวันที่ ๒๐ พฤษภาคม - ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ ค่าอบรมหลักสูตร ๓๓,๕๐๐ บาท</p>	

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในช่วง ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)

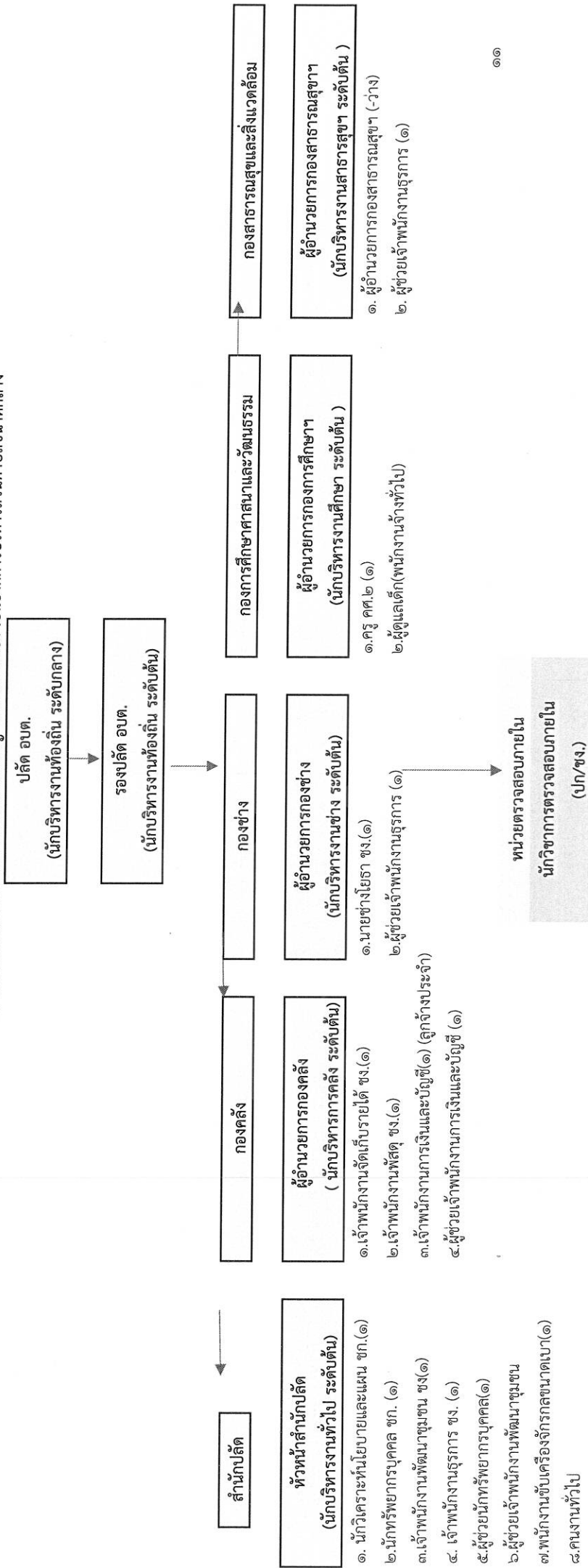
ประเด็น นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน			ผลการดำเนินงาน
			เสร็จสิ้น	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ยังไม่ได้ ดำเนินการ	
๔. ด้านการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑. จัดทำสมรรถนะ และนำ สมรรถนะมา ใช้เป็น เครื่องมือในการบริหาร ทรัพยากร มนุษย์ ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้น และปรับตำแหน่งการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนา บุคลากร และการบริหาร ผลตอบแทน	-	√	-	๑. ดำเนินการประเมินผลปฏิบัติงานของพนักงาน อปต. พนักงานครูลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง จำนวน ๒ ครั้ง รอบที่ ๑ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ รอบที่ ๒ วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๖ ๒. ดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานอปต./ เลื่อน เงินเดือนพนักงานครู/เพิ่มค่าจ้าง ลูกจ้างประจำจำนวน ๒ ครั้ง (เมษายน ๒๕๖๖ และตุลาคม ๒๕๖๖)/เพิ่มค่าตอบแทน พนักงาน จ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ครั้ง (ตุลาคม ๒๕๖๖)	
๕. การสร้าง ทางก้าวหน้า ในสายอาชีพ	จัดทำคู่มือความก้าวหน้าใน สายงาน -การจัดวางเส้นทาง และ ปรับปรุงระบบฐานข้อมูล บุคคลเพื่อใช้ตรวจสอบ เส้นทางความก้าวหน้าใน สายงาน	-	√	-	จัดทำคู่มือความก้าวหน้าในสายงานและ ประชาชนเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับทราบ พนักงานมีความกระตือรือร้นในการศึกษา แนวทางหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งในการวางแผน แต่ไม่สามารถ เลื่อนระดับได้ เนื่องจากติดเงื่อนไขการ ค่าใช้จ่ายที่ไม่รวมเงินอุดหนุน	

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในช่วง ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	เสร็จสิ้น	ผลการดำเนินงาน			ผลการดำเนินงาน
				อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ		
๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสวัสดิการ	จัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพื่อจ่ายเป็นเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ เงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง อบต. ปังปงประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งงบประมาณ ตามข้อบัญญัติ ปี ๒๕๖๖ จำนวน	๓๙๔,๐๐๐ บาท	√	-	-	จะดำเนินการเบิกจ่าย ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ใกล้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยประเมินผลงานไปตามเกณฑ์ที่กำหนดตามประกาศของ ก. อบต. ปังปงทั้งหมด	
๗. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น	จัดทำโครงการฝึกอบรมจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแม่แฝง	-	√	-	-	มีบุคลากรเข้าร่วมโครงการจำนวน ๒๖ คน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีผู้บริหาร อบต. พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำ เข้าใจหลักประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	

สถิติรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบาย
และกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
รอบ ๖ เดือน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ อำนวยการบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง



หน่วยตรวจสอบภายใน
(ปก/ชง.)

-ว่าง-

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจท้องถิ่น			วิชาการ			พนักงานจ้าง				
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	อาวุโส	ภารกิจการกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	๑	-	๕	-	-	-	๓	-	-	๕	-	๕	๓

๒.ด้านการสรรหา

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สถิติการโอน(ย้าย) หรือการสรรหา

กอง/สำนัก	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้าง ภารกิจ/ทั่วไป	รวม	หมายเหตุ
สำนักปลัด อบต.	๒	-	-	-	๒	โอน(ย้าย)
กองคลัง	๑	-	-	-	๑	
กองช่าง	-	-	-	-		
กองการศึกษา ฯ	-	-	-	-	๐	
กอง สาธารณสุข	๑	-	-	-	๑	สรรหาตำแหน่ง ว่าง
หน่วย ตรวจสอบ ภายใน	๑	-	-	-	๑	สรรหาตำแหน่ง ว่าง

3.ด้านการพัฒนา

สถิติในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ มีพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู ดำเนินการเข้าร่วมอบรมดังนี้

กอง/สำนัก	พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้าง ภารกิจ/ทั่วไป	รวม	หมายเหตุ
สำนักปลัด อบต.	๑	-	-	-	๑	
กองคลัง	-	-	-	-	๐	
กองช่าง	-	-	-	-	๐	
กองการศึกษาฯ	๑	-	๑	-	๒	
กองสาธารณสุข	๑	-	-	๑	๒	
หน่วยตรวจสอบ ภายใน	-	-	-	-	๐	

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

สถิติในการร้องเรียน ร้องทุกข์ของพนักงาน อบต.ลูกจ้างประจำ.พนักงานครู และพนักงานจ้าง อบต.จากเสนอผลงานในการปฏิบัติงานอย่างไม่เป็นธรรม

กอง/สำนัก	พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้าง ภารกิจ/ทั่วไป	รวม	หมายเหตุ
สำนักปลัด อบต.	-	-	-	-	๐	
กองคลัง	-	-	-	-	๐	
กองช่าง	-	-	-	-	๐	
กองการศึกษาฯ	-	-	-	-	๐	
กองสาธารณสุข	-	-	-	-	๐	
หน่วยตรวจสอบ ภายใน	-	-	-	-	๐	

๕. การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

สถิติในรับรู้ข้อมูลความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ

กอง/สำนัก	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	ครู	รวม	หมายเหตุ
สำนักปลัด อบต.	๖	-	-	๖	
กองคลัง	๓	๑	-	๔	
กองช่าง	๒	-	-	๒	
กองการศึกษาฯ	๑	-	๑	๒	
กองสาธารณสุข	-	-	-	-	ไม่มีข้าราชการ
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	ไม่มีข้าราชการ

๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ

สถิติในการปรับปรุงส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง อบต. .ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เปรียบเทียบกับปี พ.ศ.๒๕๖๕

ปีงบประมาณ พ.ศ.	รายการที่นำมาพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการในแต่ละปีงบประมาณ				
๒๕๖๕	จัดโต๊ะเก้าอี้ในห้องครัว เพื่อใช้รับประทานอาหาร	จัดโต๊ะเก้าอี้เพื่อพักผ่อนหย่อนใจภายนอกสำนักงาน			
๒๕๖๖	เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นรางวัลประจำปี (เงินโบนัส)				

๗. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมโดยมีการจัดทำจัดทำโครงการฝึกอบรมจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

สถิติพนักงานถูกลงโทษทางวินัย หรือถูกร้องเรียนจากบุคคลภายในและภายนอกสำนักงาน

กอง/สำนัก	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้างภารกิจ/ทั่วไป	รวม	หมายเหตุ
สำนักปลัด อบต.	-	-	-	-	๐	
กองคลัง	-	-	-	-	๐	
กองช่าง	-	-	-	-	๐	
กองการศึกษาฯ	-	-	-	-	๐	
กองสาธารณสุข	-	-	-	-	๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	๐	

ปัญหาอุปสรรค

๑. การปรับปรุงตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๕) ต้องปรับโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ “ข้อ ๒ การกำหนดส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญฯ โดยการ กำหนดสำนัก/กอง ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ สำหรับส่วน ราชการที่เป็นสำนัก/กอง ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตราฯ” ทำให้ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นมากและอาจเกินร้อยละ ๔๐
๒. เส้นทางความก้าวหน้าตามระเบียบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสวนทางกับรายรับที่ไม่รวมเงินอุดหนุน ในการขอเปิดกรอบตำแหน่งในสายงานที่ขอเลื่อนระดับ ทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายจริงเกินร้อยละ ๔๐ ของรายรับจริงและไม่รวมเงินอุดหนุน ซึ่งทำให้ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลใฝ่วังไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งเลื่อนระดับเพื่อเติบโตในสายงานตนเองได้ ระเบียบฯ นี้จึงเหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรายได้มาก และบุคลากรมีจำนวนน้อยซึ่งสวนทางกับระเบียบฯ ที่บังคับให้ปรับโครงสร้างส่วนราชการให้ครบตำแหน่ง ครบอัตราแต่ละกองแต่ละส่วน

ข้อเสนอแนะ

๑. เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการมีความก้าวหน้าและเติบโตในสายงาน สมควรปรับปรุงระเบียบการบริหารงานบุคคลโดยกำหนดกรอบอัตรากำลังในภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐ โดยให้มีรายรับรวมกับเงินอุดหนุน
๒. สมควรมีการกระจายรายได้เพิ่มขึ้นให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้สามารถส่งเสริมความก้าวหน้าของของราชการต่อไป เพราะการกำหนดโครงสร้างของส่วนราชการสวนทางกับเงื่อนไขในการเติบโตของข้าราชการ