

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
ตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
รอบวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉาง 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 หน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.ด้านการสรรหา

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ม่วง แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดย

-การรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็น พนักงานจ้าง โดยประกาศทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ม่วง 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 พนักงานจ้างที่ตรงกับความต้องการ โดย การจัดส่งข้าราชการเข้ารับการศึกษาอบรมความรู้ตามสายงานแต่ละตำแหน่ง

-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

-ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๖.ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งและทำประโยชน์ให้กับองค์กร

-ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตามความเหมาะสม

-จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น คัดเลือกพนักงานส่วนตำบล, พนักงานครู, ลูกจ้างประจำดีเด่น

-ให้สิ่งจูงใจ ปรับปรุงสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

๗.การส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณ

มีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติและประพฤติปฏิบัติตนของพนักงานในองค์กร โดยยึดถือนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการ

-ส่งเสริมพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

นโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง	จัดการประชุมคณะทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อทบทวนอำนาจหน้าที่ ภารกิจ ที่มีอยู่ในปัจจุบันแต่ละสายงาน และทบทวนภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณ	มีการประชุมคณะทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อทบทวนอำนาจหน้าที่ ภารกิจ ที่มีอยู่ในปัจจุบันแต่ละสายงาน และทบทวนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละ ๔๐	-ข้อสรุปผลการประชุมคณะทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) มีภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐ และทบทวนภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่สามารถใช้อุบัติการณ์อัตรากำลังที่มีอยู่
๒. ด้านการสรรหา	ดำเนินสรรหาการรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล	มีการประชุมสัมมนาปรับรับโอน(ย้าย) ตำแหน่งที่ว่างจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ได้แก่ ๒.ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา ๒.ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.จำนวน ๑ อัตรา ๓.ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา	ทำหนังสือขอประชุมสัมมนาปรับรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลไปยังท้องถิ่นจังหวัดอ่างทอง เพื่อติดประกาศประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย)

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

นโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓.ด้านการพัฒนา</p>	<p>-จัดทำแผนอบรมและพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ตรงกับความต้องการ โดยการจัดส่งข้าราชการเข้ารับการศึกษาอบรมความรู้ตามสายงานแต่ละตำแหน่ง</p> <p>-ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล</p>	<p>-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖</p> <p>-มีพนักงานส่วนตำบลเข้ารวมอบรมตามหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ และเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการนำมาใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะ ได้แก่</p> <p>๑.นางสาวเสาวนีย์ ทองคำสุข ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง อบรมหลักสูตรการบันทึกบัญชีและปฏิบัติงานในระบบคอมพิวเตอร์ ของ อบท. (e-laas)</p> <p>๒.นางทัศนีย์ คำแก้ว ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ อบรมหลักสูตรการบันทึกบัญชี และปฏิบัติงานในระบบคอมพิวเตอร์ ของ อบท. (e-laas)</p> <p>๓.นางจุฑาทิพย์ ผ่องจำปา ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ อบรมหลักสูตรการบันทึกบัญชี และปฏิบัติงานในระบบคอมพิวเตอร์ ของ อบท. (e-laas)</p> <p>๔.นางกสิมา อ่ำสกุล ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี อบรมหลักสูตรการบันทึกบัญชีและปฏิบัติงานในระบบคอมพิวเตอร์ ของ อบท. (e-laas)</p>	<p>ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ</p> <p>เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น ให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ รูปแบบ ขั้นตอน วิธีการ และแนวทางการปฏิบัติตลอดจนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเหมาะสม ในอันที่จะส่งผลต่อสิทธิประโยชน์ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในวิชาชีพ ในวันที่ ๕ ระหว่างวันที่ ๑๙-๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมสองพันบุรี ถนนประชาธิปไตย ตำบลท่าพี่เลี้ยง อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

นโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. ด้านการพัฒนา</p>	<p>- จัดทำแผนอบรมและพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ตรงกับความต้องการ โดยการจัดส่งข้าราชการเข้ารับการศึกษาอบรมความรู้ตามสายงานแต่ละตำแหน่ง</p> <p>- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล</p>	<p>๕. นางสาวปริษา แก้วกำเนิด ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล อบรมการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๖. นายบัณฑิต จิตตสุโก ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. อบรมการเพิ่มทักษะการพัฒนากิจกรรมสู่ระบบเศรษฐกิจพอเพียง รูปแบบ “โคก หนอง นา” และการสร้างพัฒนาพื้นที่ต้นแบบในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามหลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์”สู่เศรษฐกิจพอเพียง”</p> <p>๗. นายชเนศร์ น่วมค้ำนึ่ง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน อบรมการเพิ่มทักษะการพัฒนาผลิตภัณฑ์ระบบเศรษฐกิจพอเพียง รูปแบบ “โคก หนอง นา” และการสร้างพัฒนาพื้นที่ต้นแบบในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามหลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์”สู่เศรษฐกิจพอเพียง”</p>	<p>ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ</p> <p>เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น ให้ความรู้ความเข้าใจในหลักการ รูปแบบ ขั้นตอน วิธีการ และแนวทางการปฏิบัติตลอดจนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเหมาะสม ในอันที่จะส่งผลต่อสิทธิประโยชน์ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในวิชาชีพ ในรุ่นที่ ๕ ระหว่างวันที่ ๑๙-๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมสองพันบุรี ถนนประชาธิปไตย ตำบลท่าพี่เลี้ยง อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

นโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
		<p>ผลงานสายปิ่น จรเนอร์ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการ”การบันทึกรายชื่อของหน่วยงานภายใต้สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐบาล พ.ศ.๒๕๖๑ และประกาศกระทรวงการคลังเรื่องมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รุ่นที่ ๔</p> <p>๙.นางสาววาทิกา เกตุภาค ตำแหน่งครูชำนาญการ เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “ การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา การทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอก</p> <p>๑๐.นางสุทิศา เพิ่มทวีทรัพย์ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน อบรมหลักสูตรแนวทางการปฏิบัติในกระบวนการตรวจสอบภายใน ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐเพื่อ</p>	

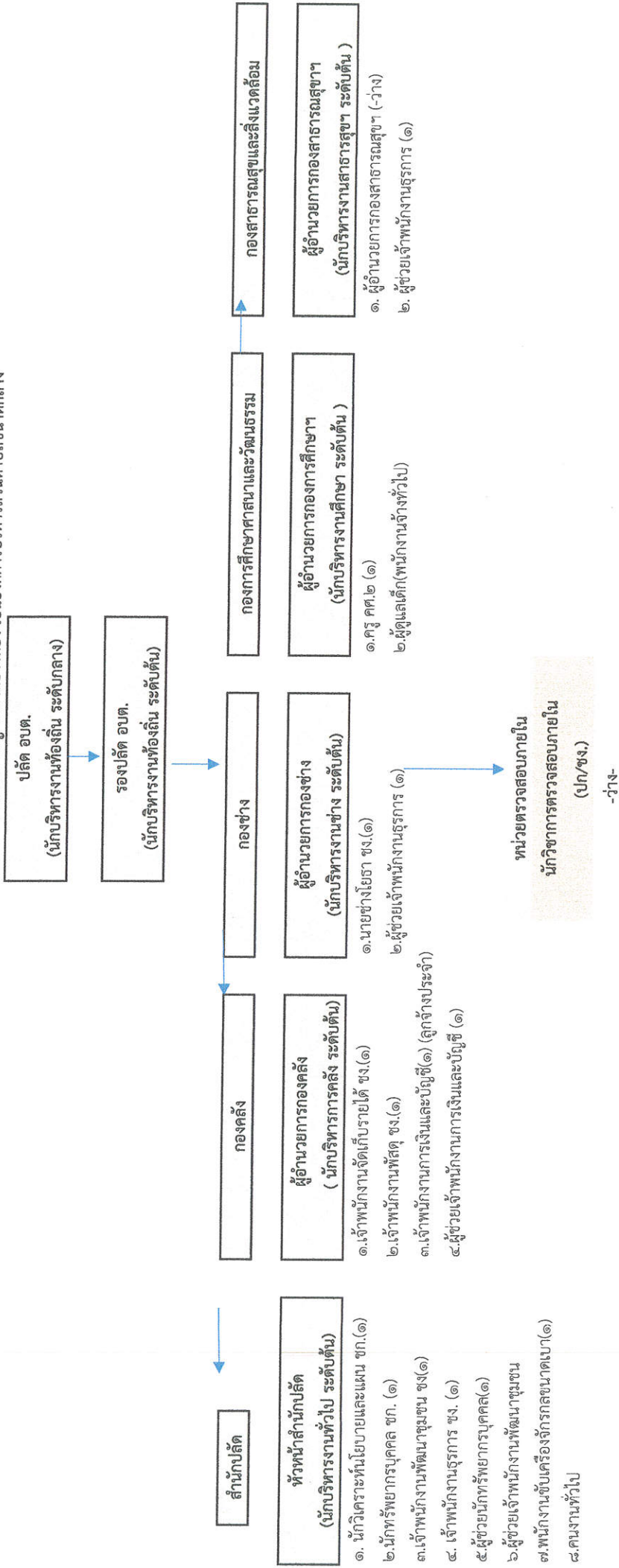
รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

นโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
		<p>พัฒนาความรู้และใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กรเชิงคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๑๑ นางปาริณา ภาชีน ตำแหน่ง รองปลัด อบต. อบรมเสริมสร้างพัฒนาศักยภาพการให้บริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอ่างทอง ประจำปี ๒๕๖๕</p>	
๔.ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	<p>๑. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากร มนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น และปรับตำแหน่งการประเมินผลการ</p>	<p>๑. ดำเนินการประเมินผลปฏิบัติงานของ พนักงาน อบต. พนักงานครูลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๒ ครั้ง รอบที่ ๑ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ รอบที่ ๒ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕</p>	<p>-ปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม และ โปร่งใส ดังนี้</p> <p>- ประกาศ ก.อบต.จ.อ่างทองเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติ</p>
	<p>ปฏิบัติงานการวางแผนการพัฒนา บุคลากร และการบริหารผลตอบแทน</p>	<p>๒. ดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน อบต./เลื่อน เงินเดือนพนักงานครู/เพิ่มค่าจ้าง ถูกจ้างประจำจำนวน ๒ ครั้ง (เมษายน ๒๕๖๕ และตุลาคม ๒๕๖๕)/เพิ่มค่าตอบแทน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ครั้ง (ตุลาคม ๒๕๖๕)</p>	<p>งานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓</p> <p>- ประกาศ ก.ท.จ.อ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับ การ กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น เงินเดือน พนักงาน อบต. พ.ศ. ๒๕๕๙</p> <p>- พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒</p>
๕.การสร้างทางก้าวหน้า ในสายอาชีพ	<p>จัดทำคู่มือความก้าวหน้าในสายงาน</p> <p>-การจัดวางเส้นทาง และปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลเพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงาน</p>	<p>จัดทำคู่มือความก้าวหน้าในสายงานและ ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบลได้รับทราบ</p>	<p>พนักงานมีความกระตือรือร้นในการศึกษาแนวทางหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งในการวางแผน เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

นโยบาย/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖. ด้านการพัฒนาบุคลากร	-ให้สิ่งจูงใจ ปรับปรุงสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ	มีการปรับปรุงห้องครัวเพื่อใช้เป็นห้องรับประทานอาหารกลางวันให้แก่พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง อบต.	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ การจัดโต๊ะ เก้าอี้ เพื่ออำนวยความสะดวกในการรับประทานอาหารกลางวันแก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง อบต.
๗. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง รับทราบและเข้าใจหลักคุณธรรมและจริยธรรมที่พึงปฏิบัติตามประกาศ	ไม่มีข้อร้องเรียน ไม่มีการดำเนินการทางวินัยของพนักงาน อบต. และพนักงานจ้าง อบต.

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วง อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง



หน่วยตรวจสอบภายใน
(ปก/ชง.)

-ว่าง-

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		ครู คศ.๒
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	๑	-	๕	-	-	-	-	-	๕	-	-	๕	๓	๑

๒.ด้านการสรรหา

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สถิติการโอน(ย้าย) หรือการสรรหา

กอง/สำนัก	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้างภารกิจ/ทั่วไป	รวม	หมายเหตุ
สำนักปลัด อบต.	-	-	-	-	๐	
กองคลัง	๑	-	-	-	๑	โอน(ย้าย)
กองช่าง	-	-	-	-		
กองการศึกษาฯ	-	-	-	-	๐	
กองสาธารณสุข	๑	-	-	-	๑	สรรหาตำแหน่งว่าง
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	๑	สรรหาตำแหน่งว่าง

3.ด้านการพัฒนา

สถิติในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ มีพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู ดำเนินการเข้าร่วมอบรมดังนี้

กอง/สำนัก	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้างภารกิจ/ทั่วไป	รวม	หมายเหตุ
สำนักปลัด อบต.	๕	-	-	-	๕	
กองคลัง	๓	๑	-	-	๔	
กองช่าง	-	-	-	-	๐	
กองการศึกษาฯ	๑	-	๑	-	๒	
กองสาธารณสุข	๑	-	-	-	๑	
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	๐	

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

สถิติในการร้องเรียน ร้องทุกข์ของพนักงาน อบต.ลูกจ้างประจำ.พนักงานครู และพนักงานจ้าง อบต.จากเสนอผลงานในการปฏิบัติงานอย่างไม่เป็นธรรม

กอง/สำนัก	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้างภารกิจ/ทั่วไป	รวม	หมายเหตุ
สำนักปลัด อบต.	-	-	-	-	๐	
กองคลัง	-	-	-	-	๐	
กองช่าง	-	-	-	-	๐	
กองการศึกษาฯ	-	-	-	-	๐	
กองสาธารณสุข	-	-	-	-	๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	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.๒๕๖๕ เปรียบเทียบในปี พ.ศ.๒๕๖๔

ปีงบประมาณ พ.ศ.	รายการที่นำมาพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการในแต่ละปีงบประมาณ				
๒๕๖๔	เงินประโยชน์ตอนแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นรางวัลประจำปี (เงินโบนัส)				
๒๕๖๕	จัดโต๊ะเก้าอี้ในห้องครัว เพื่อใช้รับประทานอาหาร	จัดโต๊ะเก้าอี้เพื่อพักผ่อนหย่อนใจภายนอกสำนักงาน			

๗. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมโดยมีการจัดทำจัดทำประกาศประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น 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) ต้องปรับโครงสร้างส่วน ราชการให้ เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการ บริหารและ การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วน ตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ “ข้อ ๒ การกำหนดส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญฯ โดยการ กำหนดสำนัก/ กอง ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ สำหรับส่วน ราชการที่เป็น สำนัก/กอง ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มี ตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา ฯ” ทำให้ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นมากและอาจเกินร้อยละ ๔๐ ๒. เส้นทางความก้าวหน้าตามระเบียบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสวนทางกับรายรับที่ไม่รวมเงิน อุดหนุน ในการขอเปิดกรอบตำแหน่งในสายงานที่ขอเลื่อนระดับ ทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายจริงเกินร้อยละ ๔๐ ของรายรับจริงและไม่รวมเงินอุดหนุน ซึ่งทำให้ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลใฝ่ฝางไม่สามารถเลื่อน ตำแหน่งเลื่อนระดับเพื่อเติบโตในสายงานตนเองได้ ระเบียบฯ นี้จึงเหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี รายได้มาก และบุคลากรมีจำนวนน้อยซึ่งสวนทางกับระเบียบฯ ที่บังคับให้ปรับโครงสร้างส่วนราชการให้ครบ ตำแหน่ง ครบอัตราแต่ละกองแต่ละส่วน

ข้อเสนอแนะ

๑. เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการมีความก้าวหน้าและเติบโตในสายงาน สมควรปรับปรุงระเบียบการบริหารงาน บุคคลโดยกำหนดกรอบอัตรากำลังในภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐ โดยให้มีรายรับรวมกับเงินอุดหนุน ๒. สมควรมีการกระจายรายได้เพิ่มขึ้นให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้สามารถส่งเสริมความก้าวหน้า ของของราชการต่อไป เพราะการกำหนดโครงสร้างของส่วนราชการสวนทางกับเงื่อนไขในการเติบโตของ ข้าราชการ