

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

รอบวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ม่วง อำเภอวิเศษชัยชาญ
จังหวัดอ่างทอง

คำนำ

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วง
นั้น ได้ คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผน
ของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมี
พระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วงที่ดี
โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติทั้งในด้าน
ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะ
เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม และสร้างขวัญกำลังใจและ
สวัสดิการในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้สอดคล้องกับบทบาทและ ภารกิจขององค์การ
บริหารส่วนตำบลไผ่วง ต่อ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

(๑) จุดแข็ง (Strengths) องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉวาง มีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบ หรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็ง ดังนี้

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉวาง มีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบ หรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ ดังนี้

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน
- ๖) การโอน (ย้าย) ของบุคลากรในสังกัด

(๓) โอกาส (Opportunities) องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉวาง มีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถ ส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉวางสามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง เช่น

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉวาง มีปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคาม ก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉวาง จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคาม เช่น

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

แผนการบริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ม่วงตำบลไผ่ม่วง อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑ วิสัยทัศน์ (Vision) องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ม่วงได้ทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การ

กำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ม่วงดังนี้ “พัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย เป็นมืออาชีพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล”

๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ม่วงได้ดำเนินการจัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนา บุคลากร และบรรลุมิติวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ม่วงดังนี้

- ๑) มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร
- ๒) พัฒนาศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สมรรถนะที่จำเป็น และเกิดประโยชน์สูงสุด และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) พัฒนาระบบข้อมูลด้านการบริหารงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง เพียงตรง ทันสมัย และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๕) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๖) พัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๗) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

๓ ค่านิยม องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ม่วงได้ดำเนินการจัดทำค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ม่วง เพื่อให้ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยม ดังนี้ “ยึดหลักธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน บริหารงานอย่างมืออาชีพ”

๔ เป้าประสงค์ องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ม่วงได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ม่วง เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

- ๑) มีโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงาน
- ๒) มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัย ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- ๓) บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ

บุคลากรถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ธุรกิจขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญ และกำลังใจที่ดีเกิดพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จึงมีแผนการบริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑.ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) มีนโยบายดังนี้

๑.นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อหนดตำแหน่งจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้บริการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.ด้านการสรรหา

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉาง แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดย

-การรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง โดยประกาศทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉาง แจ้งข่าวสารประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น เช่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด อ่างทอง

-ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล โดยการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกสายงานผู้บริหารที่ว่างตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่าง โดยจัดทำบัญชีรับโอน ผู้ผ่านการสรรหาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร โดยทำหนังสือแจ้งความประสงค์ให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบคัดเลือกเป็นพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

มีการจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลเพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

-จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และแจ้งเวียนให้ข้าราชการในหน่วยงานรับทราบ

-ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๔.ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งและทำประโยชน์ให้กับองค์กร

-ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงานตามความเหมาะสม

-จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น คัดเลือกพนักงานส่วนตำบล, พนักงานครู, ลูกจ้างประจำดีเด่น

-ให้สิ่งจูงใจ ปรับปรุงสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

๒.ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล(Human Resource Development) มีนโยบายดังนี้

๑.ด้านการพัฒนา

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร

-จัดทำแผนอบรมและพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ตรงกับความต้องการ โดยการจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานแต่ละตำแหน่ง

-ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

-พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดเทคโนโลยี การถ่ายทอดความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๒.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างอย่างเป็นธรรมรวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงานโดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่าง ๆ (Corporacy Competency) โดยการนำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

-จัดให้มีการประเมินผลข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประเภทตำแหน่งและระดับ

-ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคคลให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามที่กฎระเบียบราชการกำหนด

๓.การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของข้าราชการ

มีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม คู่มือวินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติและประพฤติปฏิบัติตนของพนักงานในองค์กร โดยยึดถือนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการ

-ส่งเสริมพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในช่วง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

๑.ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) มีนโยบายดังนี้

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน			ระยะเวลา	หมายเหตุ
			เสร็จสิ้น	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ		
๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง	จัดการประชุมคณะทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อทบทวนอำนาจหน้าที่ภารกิจ ที่มีอยู่ในปัจจุบันแต่ละสายงาน และทบทวนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	-	-	✓	๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗	-
๒. ด้านการสรรหา	ดำเนินการสรรหาการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล	ไม่ใช้งบประมาณ	✓	-	-	ประกาศประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ในเว็บไซต์ อบต.ไผ่ฉาง	มีการประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย) ตำแหน่ง ที่ว่างจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ได้แก่ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.ตำแหน่งนักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ) จำนวน ๑ อัตรา ๒.นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา ๓.เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล ๑. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา

๑.ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) มีนโยบายดังนี้

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในช่วง ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน			ระยะเวลา	หมายเหตุ
			เสร็จสิ้น	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ		
							<p>กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบล ๑.นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๑.ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา</p>
๓.การสร้า่างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ	<p>จัดทำคู่มือความก้าวหน้าในสายงาน</p> <p>-การจัดวางเส้นทาง และปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลเพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	-	✓	<p>จัดทำคู่มือความก้าวหน้าในสายงานและประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบลได้รับทราบโดยทั่วกันทุกข้อความเมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕</p>		<p>พนักงานมีความกระตือรือร้นในการศึกษาแนวทางหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งในการวางแผน แต่ไม่สามารถเลื่อนระดับได้ เนื่องจากติดเงื่อนไขการจะค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรรายได้รวมเงินอุดหนุนเกินร้อยละ ๔๐</p>

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) มีนโยบายดังนี้

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารบุคคลในช่วง ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน			ระยะเวลา	หมายเหตุ
			เสร็จสิ้น	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ		
๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ	จัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ เงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง อบต. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตั้งงบประมาณ ตามข้อบัญญัติ ปี ๒๕๖๗	๑๐๐,๐๐๐ บาท	√	-	-	ประกาศใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑ ต.ค. ๖๗	

๒.๒ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล(Human Resource Development) มีนโยบายดังนี้

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในช่วง ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน		ระยะเวลา	หมายเหตุ
			เสร็จสิ้น	อยู่ระหว่างดำเนินการ		
๑.ด้านกาพัฒนา	๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	ไม่มีใช้งบประมาณ	√	-	มีการประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เมื่อวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖	-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ พ.ศ. (๒๕๖๗-๒๕๖๙)
	๓. ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	๑๔,๕๐๐	-	√	๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย. ๖๗	-มีพนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมอบรมตามหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ และเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ๑.นางสาวปิยมา แก้วกำเนิด ตำแหน่ง นักรัพยากรบุคคล ๒.นางวีรพรพรมมา เกตุแก้ว ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ อบรมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ระหว่างวันที่ ๒๐-๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ ค่าลงทะเบียนคนละ ๕,๐๐๐ บาท ณ ซีดีอาร์เอสท์ จังหวัดนครนายก

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล(Human Resource Development) มีนโยบายดังนี้

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในช่วง ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน			ระยะเวลา	หมายเหตุ
			เสร็จสิ้น	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ		
(ต่อ) ๑. ด้านการพัฒนา	-ส่งเสริมให้บุคลากรมี การพัฒนาม แผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล		-	✓	-	๑ ต.ค. ๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗	๓. นายบัณฑิต จิตตสุโก สมครเข้าร่วมอบรม โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการ เสริมสร้างเครือข่ายองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) พลิกโฉม ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสู่การ เป็นที่พึ่งของประชาชน ภายใต้แนวคิดการ พัฒนา Soft Power จาก “Local to Global” ค่าอบรมหลักสูตร ๔,๕๐๐ บาท ระหว่างวันที่ ๙- ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ โรงแรม เดอะ คา ติ คาซ่า รีสอร์ท อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล(Human Resource Development) มีนโยบายดังนี้

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การทรัพยากรบุคคลในช่วง ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน			ระยะเวลา	หมายเหตุ
			เสร็จสิ้น	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ		
๒. ด้านการประเมินผลการทำงาน	๑. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากร มนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น และปรับตำแหน่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากร และการบริหารผลตอบแทน	ไม่ใช้งบประมาณ	-	-	√	-รอบที่ ๑ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ -รอบที่ ๒ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	๑. ดำเนินการประเมินผลปฏิบัติงานของพนักงาน อบต. พนักงานครูผู้จ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามตัวชี้วัดและตามหลักสมรรถนะในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนด จำนวน ๒ ครั้ง ๒. ดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานอบต./เลื่อน เงินเดือนพนักงานครู/เพิ่มค่าจ้างผู้จ้างประจำจำนวน ๒ ครั้ง (เมษายน ๒๕๖๖ และตุลาคม ๒๕๖๖)/เพิ่มค่าตอบแทน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ครั้ง (ตุลาคม ๒๕๖๖)
๓. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น	จัดทำโครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรม แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.ข้าราชการ,พนักงานจ้าง อบต.พนักงานจ้าง อบรมบริการและประชาชน จำนวน ๖๒ คน	๑๐,๐๐๐	-	√	-	๑๑ มี.ค.๒๕๖๗	-ฟังพระเทศน์อบรมเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมที่ใช้ในชีวิตประจำวันแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. ข้าราชการ,พนักงานจ้าง อบต.พนักงานจ้างที่มาบริการและประชาชน จำนวน ๖๒ คน -สมาชิกจิตอาสาร่วมบำเพ็ญประโยชน์ทำความสะอาดบริเวณวัดต้นทอง