

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลวังลึก อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑.๑จัดทำแผนอัตรากำลังปีเพื่อกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังลึก</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค ๖๕ ถึง ๓๑ ก.ย ๖๖</p>	<p><u>ปัญหา อุปสรรค</u> - การสอบบรรจุจากส่วนกลาง ทำให้บางตำแหน่งขาดแคลน ไม่สามารถบรรจุและแต่งตั้งได้ตามแผนอัตรากำลัง <u>ข้อเสนอแนะ</u> - พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ</p>
<p>๒.๑จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผน ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒.๒ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p>	<p>- ให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำข้อมูลข่าวสารมาประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ</p> <p>- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลทั้งด้านพัฒนาบุคลากรสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบพร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจพนักงานมาพัฒนาและจัดให้มีขั้นพื้นฐานของพนักงานที่สำคัญ</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค ๖๕ ถึง ๓๑ ก.ย ๖๖</p>	<p><u>ปัญหา อุปสรรค</u> - เนื่องจากงบประมาณที่จำกัด ทำให้การวางแผนอัตรากำลังคน ไม่เพียงพอกับภารกิจงานที่มีมากขึ้น <u>ข้อเสนอแนะ</u> - เมื่อกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นถ่ายโอนภารกิจงานให้กับ อบท. ก็ควรสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณด้านบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงานนั้นๆ ด้วย</p>

<p>๓.๑แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลวังลึกว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓.๒ให้ผู้บังคับบัญชา หมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ดูแล ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลวังลึก</p> <p>- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง</p>	<p>ไม่ใช่ งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค ๖๕ ถึง ๓๑ ก.ย ๖๖</p>	<p><u>ปัญหา อุปสรรค</u></p> <p>- ยังไม่พบปัญหาใดๆ ในการดำเนินงานบุคลากรให้ความร่วมมือ และสนใจที่จะพัฒนาศักยภาพตนเองในด้านวิชาชีพเพื่อมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น</p> <p><u>ข้อเสนอแนะ</u></p> <p>- การพัฒนาศักยภาพของตนเอง ควรมีทางเลือกของการพัฒนาศักยภาพตัวเองโดยยึดตามกรอบของภาระงานบุคลากรในการที่จะนำความรู้ประสบการณ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานและยังเป็นแนวทางหรือช่องทางในการพัฒนาบุคลากรมากยิ่งขึ้น</p>
<p>๔.๑สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะตำแหน่งตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning</p> <p>๔.๒กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๔.๓ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p>	<p>- ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดทุกส่วนราชการ ดำเนินการ เรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาศักยภาพในระบบ E-learning ตามความรู้เฉพาะตำแหน่งของตนเอง</p> <p>- การวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ตามสายงานความก้าวหน้า ซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนา บุคลากร</p> <p>- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งตาม สายงาน</p>	<p>ไม่ใช่ งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค ๖๕ ถึง ๓๑ ก.ย ๖๖</p>	<p><u>ปัญหา อุปสรรค</u></p> <p>- งบประมาณที่จำกัดในการบริหารงานของ อบต.วังลึก ทำให้การพัฒนาความรู้ความสามารถ ของบุคลากรไม่หลากหลาย และไม่ครอบคลุมในทุกสายงาน</p> <p><u>ข้อเสนอแนะ</u></p> <p>- มีการจัดทำองค์ความรู้เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมนำมาถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน</p>

<p>๕.๑ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ</p> <p>๕.๒ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้องครบถ้วน เป็นปัจจุบัน</p> <p>๕.๓จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๕.๔ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน</p> <p>๕.๕จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>-หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในการสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว ในการประชุมประจำเดือน</p> <p>- หน่วยงานมีการดำเนินการปรับปรุงข้อมูลในระบบดังกล่าว ตามรอบระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะเวลา โดยแล้วเสร็จเป็นปัจจุบัน</p> <p>- มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลปฏิบัติงาน หน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุม</p> <p>- มีการประกาศผลการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ที่ได้รับการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการในระดับ ดีมาก-ดีเด่น ประจำปีงบประมาณ</p> <p>- มีการรับบริการตรวจสอบสุขภาพประจำปี มีกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ร่วมกับชุมชน หมู่บ้าน มีการจัดสถานที่ให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของ พนักงาน ลูกจ้าง พนักงานจ้าง</p>	<p>ไม่ใช่ งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค ๖๕ ถึง ๓๑ ก.ย ๖๖</p>	<p><u>ปัญหา อุปสรรค</u></p> <p>- เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านกฎหมายและระเบียบ ทำให้บุคลากรบางรายอาจไม่ได้รับสิทธิสวัสดิการ</p> <p><u>ข้อเสนอแนะ</u></p> <p>- ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบในสิทธิสวัสดิการต่างๆ ควรใช้หลักความเป็นธรรม และถูกต้องตามกฎหมาย ข้อระเบียบ และสามารถชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง</p>
--	---	----------------------------	---------------------------------------	---

ข้อมูลสถิติอัตราค่า จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ตำแหน่ง
บริหารท้องถิ่น	๒	-ปลัด -รองปลัด
อำนวยการท้องถิ่น	๒	-ผู้อำนวยการกองช่าง -หัวหน้าสำนักปลัด
วิชาการ	๕	-นักวิชาการศึกษา -นักทรัพยากรบุคคล -นักวิชาการเงินและบัญชี -นักพัฒนาชุมชน -นักวิชาการสาธารณสุข
ทั่วไป	๔	-เจ้าพนักงานธุรการ -เจ้าพนักงานธุรการ -เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน -เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ลูกจ้างประจำ	๑	-นักวิชาการพัสดุ
บุคลากรทางการศึกษา	๒	ครู คศ.๒ (๒อัตรา)
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖	-ผู้ดูแลเด็ก -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ -ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุฯ -ผู้ช่วยช่างโยธา -ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ -ผู้ช่วยธุรการ
ทั่วไป	๑	-ภารโรง

สรุปข้อมูลสถิติจำนวนเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ระดับตำแหน่ง	competency	ระยะเวลา การอบรม	หลักสูตร	งบประมาณ	รายละเอียดหลักสูตร
<p>ทั่วไป จำนวน ๑ คน</p> <p>ลูกจ้างสำนักงาน จำนวน ๑ คน</p>	สมรรถนะตามหน้าที่ รับผิดชอบ (Functional Competency)	อบรม ๓ วัน	หลักสูตร พัฒนาศักยภาพ บุคลากรท้องถิ่น	๗,๘๐๐	<ul style="list-style-type: none"> -เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ของ องค์การบริหารส่วนตำบล -เป็นการรวบรวมข้อมูลจัดทำแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สินให้มีความครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์สำเร็จ และสามารถใช้งาน ได้จริง -ให้ผู้เข้าร่วมอบรมสามารถใช้โปรแกรม ประยุกต์จัดทำข้อมูลผู้เสียภาษีจัดทำ ประกาศบัญชีรายการที่ดินและสิ่งปลูก สร้าง -ประกาศบัญชีรายการที่ดินและสิ่งปลูก สร้าง จัดทำรายการประเมิน การชำระ ภาษี การพิจารณา อุทธรณ์และการบังคับ ภาษีค้างชำระได้ถูกต้อง
<p>อำนวยการ จำนวน ๑ คน</p>	สมรรถนะทางด้านการจัดการ (Management Competency)	อบรม ๒ วัน	หลักสูตร การ พัฒนาทักษะ ความเป็นผู้นำ	๕,๘๙๒	<ul style="list-style-type: none"> -ความเข้าใจศาสตร์พระราชา เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา เพื่อสร้างวัฒนธรรมการ พัฒนาท้องถิ่นและการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีสู่การประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใส -สร้างความเป็นเลิศด้านผู้นำการพัฒนา ท้องถิ่นดิจิทัล เตรียมความพร้อมโครงการ ประกวด “ท้องถิ่นดิจิทัล” สำหรับความ เป็นเลิศด้านนวัตกรรมท้องถิ่น

					-สร้างความเป็นเลิศด้านการบริหารและการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยระบบการประเมินภายในองค์กรด้วยระบบแพลตฟอร์มที่สะดวกเที่ยงตรงและเชื่อมโยงการปฏิบัติงานกับการประเมิน (LPA)
อำนวยการ จำนวน ๑ คน	สมรรถนะทางการจัดการ (Management Competency)	อบรม ๑ วัน	หลักสูตร พัฒนาศักยภาพ บุคลากรท้องถิ่น	-	-ให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบข้อมูลข่าวสารอิเล็กทรอนิกส์สามารถดำเนินการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้อย่างถูกต้องเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย
วิชาการ จำนวน ๑ คน	สมรรถนะทางการจัดการ (Management Competency)	อบรม ๒ วัน	หลักสูตร การ ส่งเสริมบทบาท ขององค์กร ปกครองส่วน ท้องถิ่น	๔,๙๐๐	-ร่วมผลักดันการบูรณาการงานป้องกันควบคุมโรคไข้มาลาเรียในพื้นที่แพร่เชื้อ -ป้องกันการกลับมาแพร่เชื้อใหม่ -บูรณาการให้งานกำจัดโรคมาลาเรียเข้าเป็นส่วนหนึ่งของงานควบคุมโรคในเครือข่ายระดับตำบล
ทั่วไป จำนวน ๑ คน	สมรรถนะตามหน้าที่ รับผิดชอบ (Functional Competency)	อบรม ๑ วัน	หลักสูตร พัฒนาศักยภาพ บุคลากรท้องถิ่น	๕,๐๐๐	-เห็นถึงความสำคัญของการนำความรู้ด้านระบบสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เข้ากับการเก็บข้อมูลการบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานและทราบถึงวิธีการเพิ่มศักยภาพการเก็บข้อมูลขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
วิชาการ จำนวน ๑ คน	สมรรถนะทางการจัดการ (Management Competency)	อบรม ๑ วัน	หลักสูตร ปฏิบัติการเพื่อ ยกระดับผลการ ประเมิน คุณธรรมและ ความโปร่งใสใน การทำงาน	๔๐๐	-ให้หน่วยงานภาครัฐ มีความตระหนักรู้และความเข้าใจในหลักการของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส -ให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการกิจกรรมการประเมินเป็นไปตามแผนปฏิบัติการเพื่อยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานหน่วยงานภาครัฐ

			หน่วยงาน ภาครัฐ		
อำนวยการ จำนวน ๑ คน วิชาการ จำนวน ๒ คน ลูกจ้างสำนักงาน จำนวน ๒ คน	สมรรถนะส่วนบุคคล (Individual Competency)	อบรม ๓ วัน	หลักสูตร พัฒนาศักยภาพ บุคลากรท้องถิ่น	๑๘,๖๐๐	-มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานตาม พรบ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ภาครัฐ -ให้ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาใน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้ฝึกปฏิบัติการใช้ งานจริงในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ e-GP ระยะที่ ๕ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ