

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ
อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

๑. วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ
๒. พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ
๓. การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
-รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากร
บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
๕. สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๖. ปัญหาและอุปสรรค
๗. ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไข

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จและถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ บุคลากรจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อปัจจัยดังกล่าว เพราะบุคลากรต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทั้งทางด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ด้านเศรษฐกิจ การเมืองโดยต้องอาศัยกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ทันสมัย และมีมาตรฐานของการให้บริการประชาชนทุก ๆ ด้าน รวมทั้งเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ให้ทันกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มีความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ จึงขอสรุปรายงานผลตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อติดตามความก้าวหน้าของบุคลากรในการบริหารงาน การปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลการรายงานที่ปรากฏในเอกสารนี้จะเป็นประโยชน์ และเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ
อำเภอปอทอง จังหวัดชลบุรี

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากรรวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการองค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งได้มีการปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจการพัฒนากุศลการ องค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทางเห็นความชัดเจนของการพัฒนากุศลการร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ

“วัดสุวรรณน่าอยู่ มีแหล่งเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง ควบคู่การพัฒนา มีสาธารณูปโภคสมบูรณ์”

๒. พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ

๑. พัฒนาระบบข้อมูลที่สอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์ ความร่วมของท้องถิ่น และชุมชนมีส่วนในการจัดทำแผนชุมชน
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน/สาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐาน และปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สวยงาม
๓. พัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่หรือโซน และยกระดับการบริหารการการท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐาน
๔. ส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่นให้คงอยู่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชน
๕. พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ด้อยโอกาส/ขาดโอกาสในสังคมให้ได้รับสวัสดิการ มีอาชีพที่เหมาะสม และเด็กเยาวชนมีทักษะที่ดี
๖. ส่งเสริมเกษตร/อุตสาหกรรมที่มีคุณภาพ/สนับสนุนการรวมกลุ่มวิสาหกิจ และเข้าถึงตลาด
๗. อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรที่คงความอุดมสมบูรณ์ และพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ได้มาตรฐานโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม
๘. บริหาร/จัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล และยกระดับความรู้ทักษะบุคลากรตลอดจนรูปแบบการทำงานที่มุ่งเน้นสัมพันธภาพที่ดี
๙. พัฒนาเครือข่ายเฝ้าระวังปัญหาเสียดิตและความปลอดภัยในชีวิต/ทรัพย์สิน

๓. การพัฒนากุศลการขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ

การกำหนดแนวทางในการพัฒนากุศลการขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างทุกส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหารและคุณธรรมจริยธรรม โดยมีบุคลากรดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๕. นักพัฒนาชุมชน
๖. นักทรัพยากรบุคคล
๗. ลูกจ้างประจำ (นักทรัพยากรบุคคล)
๘. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน)
๙. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน)
๑๐. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ) (๒)
๑๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ (พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา) (๓)
๑๒. พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน (ปฏิบัติงานประจำรถขยะ)
๑๓. พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน (ขับรถยนต์ดับเพลิง, รถไถตัดหญ้า)
๑๔. พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน (แม่บ้าน)
๑๕. พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน (ปฏิบัติงานทั่วไปตามที่ได้รับมอบหมาย) (๓)

๒. กองคลัง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. หัวหน้าฝ่ายการเงิน
๓. นักวิชาการเงินและบัญชี
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ
๕. ลูกจ้างประจำ (นักวิชาการคลัง)
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้) (๒)
๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ)
๘. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ)
๘. พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน (ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย) (๓)

๓ กองช่าง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง
๓. วิศวกรโยธา
๔. นายช่างโยธา
๕. นายช่างเขียนแบบ
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ)
๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า)

๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. นักวิชาการศึกษา
๓. นักสันทนการ
๔. เจ้าพนักงานธุรการ

๕. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ)
๖. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลวัดสุวรรณ)
๗. ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลวัดสุวรรณ)
๘. ผู้ช่วยผู้ครูผู้ช่วย (ทักษะ) (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลวัดสุวรรณ)

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

๔. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบ และข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การโอน (ย้าย) การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัยของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็น ระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตามกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลและยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ ดังนี้

มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

กลยุทธ์

๑. จัดทำและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ ภารกิจงานและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ

๒. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยการเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้โอน และรับโอน การนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการเลื่อนระดับการ เลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการวางแผนการพัฒนาบุคลากร

๓. มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Planning)

การดำเนินงาน

๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องกับภารกิจปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ

๒. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนประจำปี

๓. จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Planning) เพื่อแสดงถึงการเติบโตในสายอาชีพและเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาความก้าวหน้าของตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า

นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม และส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูล และความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะ สมรรถนะ และมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ ตำแหน่ง และสายงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ

๒. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร บุคลากรและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ

๔. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการท างานอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินงาน

๑. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ

๓. โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรฯ พ.ศ.๒๕๖๗

๔. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

นโยบายด้านการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

การวางแผนและบริหารกำลังคนตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่สอดคล้องตามกรอบอัตรากำลังขององค์กร ให้เหมาะสมกับภารกิจงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์กรขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. การบริหารอัตรากำลัง โดยการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่เหมาะสมด้วยระบบการ คัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะตามที่กำหนด

๒. การนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา และการวางแผนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

การดำเนินงาน

๑. ประกาศหลักเกณฑ์การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๗

๒. สรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามตำแหน่งที่ว่าง

๓. ประกาศหลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗

นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสารสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร และเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

การดำเนินการ

๑. บันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ เป็นปัจจุบันๆ
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านต่าง ๆ ให้ทันสมัยยิ่งขึ้น
๓. จัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

นโยบายด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

เป้าประสงค์

การประเมินด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร และการสร้าง องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กลยุทธ์

๑. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน
๒. จัดทำแผนการจัดการความรู้ในองค์กร โดยการจัดองค์ความรู้ในองค์กร และการรวบรวม องค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาอย่างเป็น ระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองรวมทั้งปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. การพัฒนาและการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรแต่ละสายงานให้มีความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร

การดำเนินงาน

๑. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินผล การปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน รวมถึงการบริหารจัดการและพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. จัดทำแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อสร้างองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส

เป้าประสงค์

เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม มาตรฐานความโปร่งใสและวินัยให้แก่ข้าราชการ โดยมีกรอบแนวคิดการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม มุ่งส่งเสริมและสร้างคุณภาพบุคลากร ให้เคารพศักดิ์ศรีคุณค่าความเป็นมนุษย์ ส่งเสริมคนดี มีจิตบริการ ให้ปฏิบัติงานและดำเนินชีวิตโดยมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นพื้นฐาน เพื่อตอบสนองนโยบายการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณ

กลยุทธ์

๑. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร
 ๒. จัดทำประมวลจริยธรรม มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมและนโยบายคุณธรรม จริยธรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน
 ๓. จัดทำคู่มือการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและการทุจริตคอร์รัปชัน
 ๔. จัดทำแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม และประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับวินัยคุณธรรม จริยธรรม ให้บุคลากรถือปฏิบัติ
- #### การดำเนินการ
๑. จัดโครงการเสริมสร้างความรู้ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
 ๒. จัดโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
 ๓. จัดทำคู่มือการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและการทุจริตคอร์รัปชัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
 ๔. จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗ และประกาศนโยบาย คุณธรรม จริยธรรมในองค์กร
 ๕. จัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์จริยธรรมและวินัยของข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

นโยบายด้านสวัสดิการและการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง สร้างขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก และความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะ สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย และจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีสุขอนามัยที่ดี และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของ

บุคลากร

๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร

๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการให้กับบุคลากร

การดำเนินการ

๑. ปรับปรุงสภาพสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยจัดกิจกรรม ๕ ส. กิจกรรมทำ ความสะอาด Big Cleaning Day เพื่อสร้างสุขอนามัยที่ดีและสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ

๒. ประกาศพนักงานดีเด่น

๓. ประกาศยกย่องชมเชยและมอบเกียรติบัตรแก่พนักงานผู้ปฏิบัติงานดีและมี

คุณธรรม จริยธรรม

ดังนั้น เพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ ที่ สอดคล้องกับนโยบายการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จึงขอสรุปผลการ ดำเนินการ ตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณ อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. วางแผนกำลังคน	๑. มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ ๒. มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราค่าจ้างโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ๓. เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณ ให้เหมาะสม	๑. มีการประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	๑. ได้ดำเนินการวิเคราะห์กำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจงานขององค์กร เพื่อให้ทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	ควรมีการปรับปรุงหรือพบพจนแผนอัตราค่าจ้าง ปี ใน ๑-๒ ปี หลังจากประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ใช้แผน ๓ ปีไปแล้ว
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๑. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ถูกต้องรวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สนองตอบความต้องการการจ้างองค์กร ๒. เพื่อส่งเสริมข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้ความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๓. เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย ๔. เพื่อให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าในอาชีพจึงส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นเป็นสำคัญ	๑. มีการรับโอนย้ายเพื่อแต่งตั้งตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	๑. ได้มีการดำเนินการปรับพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) และมีการโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา ตำแหน่ง รองปลัด อบต. จาก อบต.โคกสว่าง และตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการเงิน จาก อบต.เกาะเปริด และมีคำสั่งรับโอน	๑. การบรรจุหรือแต่งตั้ง ถ้าเป็นการสรรหาตำแหน่งว่างโดยการรับโอนหรือโอน (ย้าย) ให้เป็นอำนาจของ ก.อบต.จังหวัด มีอำนาจในการพิจารณาแทนผู้บริหารท้องถิ่น

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลสวัสดิธรรม อำเภอปอทอง จังหวัดชลบุรี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.การประเมินผล การปฏิบัติงาน	เพื่อใช้ผลการประเมินมาเป็นฐานในการบริหารงาน บุคคลต่อไป เช่น การเลื่อนขั้น เงินเดือน การเลื่อนขั้น ค่าจ้าง การเลื่อนค่าตอบแทน การต่อสัญญาจ้าง การ เลื่อนค่าตอบแทนการต่อสัญญาจ้าง การเลื่อนระดับ การคำนวณให้เงินรางวัลประจำปี	. มีการดำเนินการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การ บริหารส่วนตำบล สุวรรณครบล้านทุกคน และนำผลประเมินมาใช้ ตามวัตถุประสงค์ ๒. มีการดำเนินการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วน ตำบลสุวรรณครบล้าน ทุกคน และนำผลการ ประเมินมาใช้ตาม วัตถุประสงค์	มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การบริหาร ส่วนตำบลสุวรรณครบล้าน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ทั้ง สองรอบประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) และ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๗ – ๑ กันยายน ๒๕๖๗) มาใช้ในการงานบริหาร บุคคลดังนี้ ๑. การเลื่อนขั้นเงินเดือน ๒. การเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๓. การเลื่อนค่าตอบแทน ๔. การต่อสัญญาจ้าง ๕. การเลื่อนระดับ ๖. การคำนวณให้เงินรางวัล ประจำปี	๑. ผู้บังคับบัญชาควร ให้คำ แนะนำหรือทำ ความเข้าใจในแบบ ประเมินก่อนแก้ไข
๔. การเสริมสร้าง จริยธรรมและรัก งาน	๑. ให้บุคลากรตระหนักในค่านิยมด้านคุณธรรม จริยธรรมนำไปปฏิบัติในวิถีประจำวันได้อย่างมี ประสิทธิภาพอันจะเป็นปัจจัยในการพัฒนาองค์กรให้มี ประสิทธิภาพต่อไป ๒. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมดำเนิน ชีวิตได้อย่างมีความสุขทั้งทางการทำงานและใช้ชีวิต ๓. เพื่อให้บุคลากรรักงาน รักงาน ตามมาตรฐานวินัยและ จรรยาบรรณ ดำรงตนให้มีสติอยู่เสมอ	๑. มีจำนวนกิจกรรมหรือ โครงการที่จริยธรรมและ รักงาน ไม่ต่ำกว่า ๑ กิจกรรม/โครงการ	๑. มีการส่งเสริมเจตจำนง ต่อต้านการทุจริตและป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อน ประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๑ โครงการ	๑. ควรส่งเสริมบุคลากร ให้ยึดมั่นในหลัก จริยธรรม จรรยา วิชาชีพ และตระหนักถึง ภารกิจอำนาจหน้าที่ ของตัวเอง

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ อำเภอปอทอง จังหวัดชลบุรี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕. การสรรหาคนดี คนเก่ง	เป็นการสรรหาบุคคลที่มีทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ที่ตรงกับตำแหน่ง งานที่สรรหา และควรมีบุคลิกภาพ ทักษะคิด แรงจูงใจ วิธีการทำงานที่เหมาะสม เข้ากับวัฒนธรรม องค์กรได้	๑. ดำเนินการสรรหาคนดี คนเก่งที่ได้รับ การคัดเลือกจากหน่วยงาน	ได้มีการดำเนินการ สรรหาบุคลากรภายใน องค์กรที่มีบุคลิกภาพ ทัศนคติ แรงจูงใจและ การปฏิบัติงานใน หน่วยงาน เพื่อรับไป ประกาศนียบัตรจาก หน่วยงาน	มีการดำเนินการสรร หาทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร
๖. การพัฒนา บุคลากร	๑. ๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้าน ความคิดมุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนา ตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบวิธีคิดที่ถูกต้อง มี ทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) ๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย สัมพันธ์ที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง และคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับ ผู้อื่น (Human Skills) ๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงานมุ่ง มั่นที่จะเป็นเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหาร และปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กร	เป้าหมายเชิงปริมาณ ๑. บุคลากรในสังกัด ได้รับการ พัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มี ความสามารถทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน ๒. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วน ตำบลวัดสุวรรณ ได้รับการ บริการที่ดีสะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕% เป้าหมายเชิงคุณภาพ ๑. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา เพิ่มพูน ความรู้ ทักษะคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำ ความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพตามแนว ทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	มีการส่งบุคลากรใน สังกัดไปอบรมเพิ่ม ความรู้ ตามสายงาน จำนวนทั้งสิ้น ๓๔ คน	๑. ควรส่งเสริมให้ บุคลากรทุกตำแหน่ง ได้รับการอบรมเพื่อ เพิ่มศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน ๒. มีการประชุม ประจำเดือนเพื่อ ติดตามประเมินผล การปฏิบัติงาน

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ อำเภอปอทอง จังหวัดชลบุรี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๗. การสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีความก้าวหน้าในสายงาน ของแต่ละคน	๑. จำนวนบุคลากรที่ได้รับ การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ๒. จำนวนบุคลากรที่สอบ เปลี่ยนสายงานจากสายงาน ผู้ปฏิบัติงานเป็นสายงาน ผู้บริหาร	๑. บุคลากรสำนักงานปลัด พนักงานจ้างทั่วไป ปรับเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) จำนวน ๒ คน ๒. พนักงานจ้างเหมาได้ปรับ มาเป็นพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ คน	กฎระเบียบของส่วนกลาง ไม่เอื้ออำนวย ความก้าวหน้าในสาย งาน
๘. การพัฒนา คุณภาพชีวิต	เพื่อส่งเสริมหรือหาแนวทางปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิด ความพึงพอใจมากขึ้นในการทำงานที่ก่อให้เกิดความ พึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งของ องค์การและตัวบุคคล	ร้อยละของความพึงพอใจ ของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลวัดสุวรรณ ในการ ทำงาน	๑. มีการพัฒนาเครื่องมือ การทำงานที่ทันสมัย และเหมาะสมกับบริบทการ ทำงานแต่ละคน เช่น คอมพิวเตอร์เครื่องพิมพ์ เครื่องแสกนเนอร์ ๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อม การทำงานที่ดีขึ้น รวมถึง ความสะดวกสบาย ความเป็น ระเบียบเรียบร้อย การวาง ผังงานการทำงานที่ถูกต้อง และเหมาะสมในแต่ละงาน การบริการ	๑. ควรปรับสถานที่ทำงาน ให้เหมาะสมกับจำนวน บุคลากรและเป็นการ อำนวยความสะดวกให้กับผู้ มาติดต่อราชการ

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗
 ๑. แผนงานบริหารงานทั่วไป

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ โครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน สายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรม ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลยผู้จัดการ ฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงาน ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการ ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรมฯ หน้า ๘๓ จำนวน ๕๐๐,๐๐๐ บาท
๒	โครงการฝึกอบรมเพื่อการ ปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่	-เพื่อให้บุคลากรที่เข้ารับ การบรรจุแต่งตั้งใหม่ใน อบต. เพลิง เข้าใจบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณ และ ประเพณี นิยม ของการเป็นข้าราชการ ที่ดี	เชิงปริมาณ - บุคลากรบรรจุใหม่ เข้าปฐมนิเทศ ข้าราชการใหม่ ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการ ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรมฯ หน้า ๘๓ จำนวน ๕๐๐,๐๐๐ บาท
๓	โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ พรบ. ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ.๒๕๔๐	-เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม รู้เท่าทันกฎหมาย เทคโนโลยี และป้องกันการใช้เทคโนโลยี เพื่อทำผิดกฎหมาย	ปริมาณ - บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความสามารถเข้าใจ ในเรื่องอบรม ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ -๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย รายจ่ายเพื่อใช้ตั้ง บริการ หน้า ๗๘ จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ โครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๔	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริม ความก้าวหน้าให้บุคลากรในสาย งาน	-เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมี ความรู้ในสายงานการเลื่อน ระดับ ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	ปริมาณ - บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความสามารถเข้าใจ ในเรื่องอบรม ร้อยละ ๙๐	พฤษภาคม ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรมลักษณะ KM (Knowledge Management)
๕	โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ในองค์กร	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมี จิตสำนึกความเป็นคนดี อยู่ ในสังคมอย่างมีความสุข เช่น ตักบาตรร่วมกัน ฯลฯ	ปริมาณ - บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรมลักษณะ งานวันสำคัญ ของชาติ เช่น วันชาติ วันเฉลิมพระ ชนมพรรษา วันวิสาขบูชา ฯลฯ
๖	กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้าน คุณธรรมจริยธรรม โครงการคนดี	จำนวนคนได้รับใบประกาศ เกียรติคุณยกย่องประจำปี	ปริมาณ - บุคลากรได้รับเกียรติบัตรยกย่องเชิดชู เกียรติ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีการยอมรับในคนดี	เมษายน ๒๕๖๖ ตุลาคม ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ
๗	ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็น ทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรม บำเพ็ญตนต่อสาธารณะ ฯลฯ การจัดความรู้ในองค์กร (knowledge Management : KM) การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน การถ่ายทอดความรู้ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ร้อยละความสำเร็จ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงาน เป็นทีม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรมลักษณะ กิจกรรมจิต อาสา ฯลฯ

๒. งานวางแผนและสถิติ

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ โครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน สายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรม ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลยผู้จัดการ ฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงาน ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการ ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรมฯ หน้า ๘๓ จำนวน ๕๐๐,๐๐๐ บาท

๓. งานตรวจสอบภายในและการตรวจสอบภายใน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ โครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน สายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรม ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลยผู้จัดการ ฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงาน ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการ ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรมฯ หน้า ๘๓ จำนวน ๕๐๐,๐๐๐ บาท

๔. งานทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ โครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน สายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรม ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลยผู้จัดการ ฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงาน ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการ ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรมฯ หน้า ๘๓ จำนวน ๕๐๐,๐๐๐ บาท

๕. งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ โครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน สายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรม ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลยผู้จัดการ ฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงาน ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม หน้า ๙๖ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท

๖. งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ โครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน สายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรม ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลยผู้จัดการ ฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงาน ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม หน้า ๙๖ จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท

๗. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ โครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน สายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรม ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลยผู้จัดการ ฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงาน ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม หน้า ๑๐๖ จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท

๘. งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ โครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน สายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรม ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลยผู้จัดการ ฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงาน ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม หน้า ๘๓ จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท

๙. งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ โครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน สายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรม ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลยผู้จัดการ ฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงาน ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม หน้า ๑๑๑ จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท

๑๑. งานก่อสร้าง

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ โครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใน สายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรม ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลยผู้จัดการ ฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงาน ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ค่าลงทะเบียนการ ฝึกอบรม หน้า ๑๑๑ จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท

๕. สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ข้อมูลอัตรากำลังคนของส่วนราชการ

ลำดับที่	รายการ	อัตรากำลังของส่วนราชการ		
		กรอบ อัตรากำลังที่มี	จำนวน (คนครอง)	อัตรว่าง
๑	อัตรากำลังคน			
	๑. ข้าราชการ	๒๑	๘	๑๓
	๒. ครู	๑	๑	-
	๓. ลูกจ้างประจำ	๒	๒	-
	๔. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-
	๕. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๙	๑๓	๖
	๖. พนักงานจ้างทั่วไป	๙	๙	-
	รวมอัตรากำลัง	๕๒	๓๓	๑๙
๒.	ประเภทตำแหน่ง			
	๑. บริหารท้องถิ่น	๒	๒	-
	๒. อำนวยการท้องถิ่น	๗	๓	๔
	๓. วิชาการ	๘	๒	๖
	๔. ทั่วไป	๔	๑	๓
	๕. สายการสอน	๑	๑	-
	รวมอัตรากำลัง	๒๒	๙	๑๓

ข้อมูลการแต่งตั้งโยกย้าย

ลำดับที่	รายการ	ประเภทพนักงาน		
		ข้าราชการ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
๑	การบรรจุแต่งตั้ง โอน (ย้าย)			
	๑. การบรรจุและแต่งตั้ง	๐	๐	๐
	๒. ให้ออน	๐	๐	๐
	๓. รับโอน	๐	๐	๐
	รวมอัตรากำลัง	๐	๐	๐

ข้อมูลการฝึกอบรม

ลำดับที่	รายการ	จำนวน (คน)	จำนวนผู้ที่ได้รับการ ฝึกอบรมตามสายงาน(คน)	คิดเป็นร้อยละ
๑	การฝึกอบรม			
	๑. ข้าราชการ+ลูกจ้างประจำ	๑๐	๘	๘๐.๐๐
	๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๓	๑๑	๘๔.๖๑
	๓. พนักงานจ้างทั่วไป	๙	๗	๗๗.๗๗
	รวมอัตรากำลัง	๓๒	๒๖	๘๑.๒๕

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงานองค์กรหรือบางงานมีบุคลากรมากเกินไป
๒. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมแล้วไม่ได้รายงานสรุปผลความรู้อย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในการขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการทำข้อตกลง ตัวชี้วัดแบบต่าง ๆ รวมถึงห้วงระยะเวลาในการดำเนินการในการทำแบบประเมิน
๕. หลักเกณฑ์ แนวทาง ในกระบวนการหรืองานการบริหารงานบุคคลที่ ก.อบต.กำหนด บางอย่างไม่ส่งเสริมความก้าวหน้าเท่าที่ควร ทำให้ข้าราชการขาดขวัญกำลังใจในปฏิบัติงานหรือความมั่นคงในสายงานอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุก ๑ - ๒ ปี เพื่อให้รองรับภารกิจงานที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วตามกระแสสังคมสมัยใหม่
๒. การดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกคนได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ
๔. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจงาน เช่น งานส่วนหน้าบริการประชาชน (Front Office) หรืองานส่วนหลัง (Back Office) มีการปรับปรุงสภาพความปลอดภัยจากชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
๕. ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อด้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว มีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ควรมีการกำหนด ปรับปรุงหลักเกณฑ์ แนวทาง ในกระบวนการหรืองานการบริหารงานบุคคลโดยการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลทุกสายงานได้แสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง

.....