



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

ที่

วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

ตามที่ งานบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ขึ้น โดยครอบคลุมด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนาการ การสร้างแรงจูงใจ การรักษาไว้ซึ่งคุณธรรมจริยธรรมและวินัยข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันแล้วนั้น

บัดนี้ การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ได้เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ดังนั้น สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการวิเคราะห์ สภาพปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงให้ครอบคลุมทุกด้านต่อไปรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ

(นางสาวอริสรา จินดามัง)

นักทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ

(นางทวิภรณ์ จันทะเภา)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

(ลงชื่อ).....

(นางพิมพ์พรณี มีสุดเพียร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม
อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑.การวางแผนอัตรากำลังคน	<p>-จัดทำคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบ ๒๕๖๗-๒๕๖๙</p> <p>-เก็บสถิติปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการแต่ละตำแหน่งเพื่อใช้ในการคำนวณอัตรากำลังคน</p> <p>-จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดอัตรากำลังคนให้ตรงกับที่ต้องการ</p> <p>-ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อขอความเห็นชอบเพื่อประกาศใช้ให้ทันตุลาคม ๒๕๖๗</p> <p>-ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙</p> <p>-รายงานการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>-เพื่อวางแผนอัตรากำลังคน ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ตรงตามความต้องการ</p> <p>-เพื่อให้ได้อัตรากำลังคนตามปริมาณงานที่คำนวณ</p> <p>-เพื่อให้ประกาศใช้ได้ทันเวลา</p>	<p>-ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน มีความสอดคล้องกันระหว่างส่วนราชการในปัจจุบัน การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมข้อมูล และการระดมความคิดของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง และจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำเร็จทันเวลา ประกาศใช้ ตุลาคม ๒๕๖๗</p> <p>-ได้อัตรากำลังคนตามปริมาณงานที่กำหนดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง</p>	<p>-มีการเก็บสถิติปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการเพื่อใช้ในการคำนวณอัตรากำลังคนที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ทำให้ได้กรอบอัตรากำลังที่ถูกต้องเหมาะสม</p> <p>-ปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้ครอบคลุมภาระงาน</p> <p>-มีตำแหน่งว่าง เนื่องจากรอการบรรจุและแต่งตั้งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>-มีการกำหนดตำแหน่งให้ครอบคลุมตามสายงานทำให้ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นควรลดตำแหน่งที่ไม่ซ้ำซ้อนในการจัดทำแผนรอบต่อไป</p>	<p>-การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินงาน</p> <p>-ใช้งบประมาณในการเข้ารับการอบรม การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ค่าลงทะเบียน ๓,๙๐๐ บาท</p>	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

รายงานผลการดำเนินงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
<p>๒.การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การสรรหา การคัดเลือก</p> <p>-มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน สำหรับพนักงานส่วนตำบล</p> <p>-คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขัน พนักงานส่วนตำบล (กสท.) ได้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ร้องขอให้ดำเนินการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องการขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๒</p> <p>-การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)</p>	<p>-การรับโอน สายงานบริหาร</p>	<p>-เพื่อบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตามกรอบ อัตรากำลังที่กำหนดไว้</p> <p>-ได้อัตรากำลังตามกรอบที่กำหนด</p>	<p>-ให้โอนย้ายสายงานบริหาร จำนวน ๑ ราย</p> <p>ราย นางอัมพิกา เกิดสมนึก ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้โอน ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖</p> <p>-รับโอนย้าย สายงานบริหาร จำนวน ๑ ราย</p> <p>ราย นายชัยวัฒน์ คณโหมขุ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศึกษา</p> <p>รับโอน ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๗</p> <p>-ได้อัตรากำลังคนตามกรอบ อัตรากำลัง</p>	<p>-การบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปด้วยความเรียบร้อย</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>-การดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงกับภารกิจ ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อลดภาระงานเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p> <p>-ควรเพิ่มอัตราที่มาบรรจุเพื่อให้เพียงพอต่ออัตรากำลังที่ว่างไว้ไม่ควรมีอัตราว่าง</p> <p>-มีตำแหน่งว่าง เนื่องจากรอการบรรจุและแต่งตั้งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>	<p>-การรับโอน</p> <p>-การให้โอน</p> <p>-การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>-การรับโอน</p> <p>๑ เม.ย. ๖๗ – ๑๗ พ.ค. ๖๗</p> <p>-การให้โอน</p> <p>๑ ก.ย. ๖๕ – ๓ ต.ค. ๖๖</p>

รายงานผลการดำเนินงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
<p>๓.การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>-การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร -โครงการอบรมสัมมนาพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ทั้งที่หน่วยงานดำเนินการเอง หรือ เข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก -การเผยแพร่องค์ความรู้ในองค์กร -การจัดเก็บรวบรวมความรู้ในองค์กร</p>	<p>-เพื่อให้มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ -เพื่อให้มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย -เพื่อให้มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่ -เพื่อให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>-มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอครบทุกสายงาน ครบทุกราย จำนวน ๖ ราย อย่างน้อย ๑ หลักสูตร -มีการเผยแพร่ และ ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ ด้วยโดยการรายงานผลการ อบรมและรายงานในที่ ประชุมของหน่วยงาน -มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบ และหมวดหมู่เป็นระเบียบง่ายต่อการค้นหา -มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>-มีการส่งพนักงานส่วนท้องถิ่น เข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น ครบทุกตำแหน่งอย่างน้อย ๑ หลักสูตร -มีการรายงานผลหลังการ ฝึกอบรมเสนอต่อผู้บริหาร ข้อเสนอแนะ -จัดให้มีการฝึกอบรมใน หน่วยงานให้เพิ่มมากขึ้น -การรายงานผลการเข้ารับการ ฝึกอบรม ควรจัดทำหลังจากการ ฝึกอบรมทันที</p>	<p>ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗ แยกตามส่วนราชการ ดังนี้ -<u>แผนงานบริหารงานทั่วไป</u> ตั้งไว้จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท ใช้งบประมาณไป ๙๕,๐๐๐ บาท -<u>แผนงานสถิติและวิชาการ</u> ตั้งไว้จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท ใช้งบประมาณไป ๒๗,๔๕๖ บาท -<u>แผนงานบริหารงานคลัง</u> ตั้งไว้จำนวน ๗๐,๐๐๐ บาท ใช้งบประมาณไป ๖๕,๗๐๐ บาท -<u>แผนงานเกี่ยวกับการศึกษา</u> ตั้งไว้จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท ใช้งบประมาณไป ๘๐,๒๔๐ บาท -<u>แผนงานสังคมสงเคราะห์</u> ตั้งไว้จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท ใช้งบประมาณไป ๓๕,๑๖๐ บาท -<u>แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา</u> ตั้งไว้จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท ใช้งบประมาณไป ๒๖,๙๐๐ บาท</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗</p>

รายงานผลการดำเนินงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๔.การพัฒนาคุณภาพชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> -โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต -แผนงานสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ -โครงการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อดำเนินการตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง -การทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> -เพื่อให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน -เพื่อจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน -เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน 	<ul style="list-style-type: none"> -พนักงานมีการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน -พนักงานมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน -มีการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> -มีการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง -การดำเนินงานตามแผนการสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานทั้งในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในสายงานการทำงานเป็นทีม จัดสวัสดิการต่างๆ เช่น อวยพรวันเกิด รับขวัญบุตร ทานข้าวกลางวันร่วมกัน <p>ข้อเสนอแนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> -ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกต่อผู้มารับบริการ 	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

รายงานผลการดำเนินงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
<p>๕.การประเมินผล การปฏิบัติงาน</p>	<p>-การดำเนินงานตาม มาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม -การดำเนินงานตาม หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน -ประกาศองค์การบริหารส่วน ตำบลหนองแขม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๗</p>	<p>-เพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล -เพื่อใช้ประกอบการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล</p>	<p>การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลทุกราย ไม่ต่ำ กว่าร้อยละ ๘๕ อยู่ใน ระดับ ดีมาก</p>	<p>-การจัดทำแบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในส่วนของ ส่วนที่ ๕ การ พัฒนาการปฏิบัติราชการ ควรให้มี การใส่รายการที่อยากพัฒนาให้เพิ่ม มากขึ้น ข้อเสนอแนะ -ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำมาถ่ายทอดความรู้ เรื่องการจัดทำข้อตกลงปฏิบัติ ราชการและแบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อการจัดได้อย่าง ถูกต้อง</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗</p>

รายงานผลการดำเนินงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
<p>๖.การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย</p>	<p>-ตามกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (หมวด ๖ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการและการเลื่อนขั้นเงินเดือน) (หมวด ๗ วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย) (หมวด ๘ การอุทธรณ์) (หมวด ๙ การร้องทุกข์) -จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง -จัดทำโครงการรณรงค์ ส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม -ดำเนินงานตามโครงการ -รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ</p>	<p>-เพื่อรณรงค์ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้เห็นถึงความสำคัญและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม -เพื่อสร้างและปลูกฝังจิตสำนึกให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ -เพื่อพัฒนาความสามารถและจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบล</p>	<p>-พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ประพฤติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมและคุณธรรม -พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน ชุมชน และประเทศชาติ -ประชาชนมีความศรัทธาเชื่อมั่นและยอมรับในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</p>	<p>-พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และดำเนินงานตามโครงการรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบล มีการดำเนินงานตามโครงการและรายงานผลการดำเนินงาน ข้อเสนอแนะ -ควรส่งเสริมให้บุคลากร ตระหนักถึงความสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรมจริยธรรมต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยดีและไม่เลือกปฏิบัติ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗</p>

รายงานผลการดำเนินงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ผลการใช้งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๗.การสรรหาคนดีคนเก่ง	-การพิจารณาผลงานและความรับผิดชอบที่ผ่านมา -เปรียบเทียบความสำเร็จ/ล้มเหลวที่ผ่านมา	-เพื่อคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน -เพื่อให้ปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	-การคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน	-การพิจารณาสรรหาคนดีคนเก่ง พิจารณาจากผลงานและความรับผิดชอบที่ผ่านมา มีการเปรียบเทียบความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อพิจารณาเลือกคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจที่เหมาะสม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

รายงานผลการดำเนินงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
<p>๘.การสร้าง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ</p>	<p>-จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ -จัดทำบันทึกประชาสัมพันธ์แจ้งพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกท่านทราบ</p>	<p>-เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน -เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน</p>	<p>-พนักงานส่วนท้องถิ่นเกิดแรงจูงใจในการทำงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการและประชาชน</p>	<p>-มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะบุคลากรจะรู้ถึงแนวทางความก้าวหน้าของตนเองในองค์กรได้ สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จะทำให้บุคลากรขยันและตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ตนเองเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน/สายงานได้อย่างเหมาะสม</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗</p>

สรุปข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง โรงเรียนในสังกัด

๑. ด้านอัตรากำลัง

กรอบอัตรากำลัง

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๑๖ อัตรา	มีนครอง ๗ อัตรา	ตำแหน่งว่าง ๙ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑๐ อัตรา	มีนครอง ๑๐ อัตรา	
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๘ อัตรา	มีนครอง ๘ อัตรา	

แบ่งตามกอง ตามส่วนราชการ ดังนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม	อัตราว่าง ๑ อัตรา
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม	อัตราว่าง ๑ อัตรา

สำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด	อัตราว่าง ๑ อัตรา
นักทรัพยากรบุคคล	๑ อัตรา
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	อัตราว่าง ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ	๑ อัตรา
พนักงานจ้าง	
พนักงานขับรถยนต์	๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน	๑ อัตรา
คนงาน	๓ อัตรา

กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง	๑ อัตรา
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑ อัตรา
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑ อัตรา
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	อัตราว่าง ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานพัสดุ	อัตราว่าง ๑ อัตรา
พนักงานจ้าง	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ อัตรา
คนงาน	๒ อัตรา

กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง	อัตราว่าง ๑ อัตรา
นายช่างโยธา	อัตราว่าง ๑ อัตรา
พนักงานจ้าง	
คนงาน	๓ อัตรา

กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	อัตราว่าง ๑ อัตรา
พนักงานจ้าง	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑ อัตรา
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑ อัตรา
คนงาน	๒ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	อัตราว่าง ๑ อัตรา
นักพัฒนาชุมชน	๑ อัตรา
พนักงานจ้าง	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑ อัตรา
คนงาน	๒ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน

เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	อัตราว่าง ๑ อัตรา
-------------------------	-------------------

โรงเรียนบ้านหนองไผ่ สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม

ผู้อำนวยการสถานศึกษา	จำนวน ๑ อัตรา	มีนครอง - อัตรา	ตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา
พนักงานครู	จำนวน ๒ อัตรา	มีนครอง ๑ อัตรา	ตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑ อัตรา	มีนครอง - อัตรา	ตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา	มีนครอง ๑ อัตรา	

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม

พนักงานครู	จำนวน ๑ อัตรา	มีนครอง - อัตรา	ตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑ อัตรา	มีนครอง ๑ อัตรา	

๒. การบรรจุแต่งตั้ง / รับโอน / ให้โอน

- ให้โอนย้าย รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม
- รับโอนย้าย ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ

๓ ตุลาคม ๒๕๖๖
๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๗

การฝึกอบรม/การพัฒนาตนเอง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	หลักสูตร / โครงการ / สถานที่	วัน เดือน ปี
๑	นางทวิภรณ์ จันทะเกา ผู้อำนวยการกองคลัง	๑. หลักสูตร “การเตรียมความพร้อมปิดบัญชีขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบ e-laas ประจำปี ๒๕๖๗ ๒. การทำฐานข้อมูลและบันทึกบัญชีเพื่อเตรียมความพร้อม เข้าระบบ NEW e-LAAS ในปีงบประมาณ ๒๕๖๘	๑๓ - ๑๕ ก.ย. ๖๗ ๑๔ - ๑๖ มิ.ย. ๖๗
๒	นางสาวอริสรา จินตามัง นักทรัพยากรบุคคล	๑. ระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ฯ ๒. การบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ๓. หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือน จำนวนเงินที่ ปรับเพิ่ม เงินเดือนแรกบรรจุ และเงินชดเชยตามช่วงชั้น เงินเดือนและคุณวุฒิ การศึกษาของข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๑๕ - ๑๗ พ.ย. ๖๖ ๙ - ๑๑ ก.พ. ๖๗ ๑ - ๓ ก.ย. ๖๗
๓	นางเขมจิรา สุขโต นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	๑. ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๑ มี.ค. - ๒ เม.ย. ๖๗
๔	นางพิมพ์ เพ็ญฟู เจ้าพนักงานธุรการ	๑. การปฏิบัติราชการด้วยโปรแกรมหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ฯ	๒๔ - ๒๖ พ.ย. ๖๗
๕	นายนคร สอนสะอาด นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑. หลักสูตร “การเตรียมความพร้อมปิดบัญชีขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบ e-laas ประจำปี ๒๕๖๗ ๒. ฝึกปฏิบัติการบันทึกคำของบประมาณในระบบสารสนเทศ ๓. การเตรียมความพร้อมเข้าระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ฯ	๑๓ - ๑๕ ก.ย. ๖๗ ๕ - ๗ ม.ค. ๖๗ ๒๒ - ๒๔ มี.ค. ๖๗
๖	นายชัยวัฒน์ คณโหมข ผู้อำนวยการกอง การศึกษาฯ	๑. หลักสูตร “การเตรียมความพร้อมปิดบัญชีขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบ e-laas ประจำปี ๒๕๖๗ ๒. ฝึกอบรมประวัติศาสตร์ชาติไทยฯ	๑๓ - ๑๕ ก.ย. ๖๗ ๔ ก.ค. ๖๗
๗	นางสาวชิตชนก สุขงาม นักพัฒนาชุมชน	๑. หลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ ๒. การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗ - ๒๑ มิ.ย. ๖๗ ๕ - ๗ ม.ค. ๖๗

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภาระของงาน
๒. การสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงาน บางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร บุคลากรยังขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเองหลังจากอบรมแล้วไม่ได้รายงานผลการอบรม
๔. สภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการวิธีการทำข้อตกลงตามปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ครอบคลุมกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น
๒. การสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจงานและอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่างเพื่อลดภารกิจของงานให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
๔. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ
๕. ควรส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดทำบันทึกข้อตกลงปฏิบัติราชการ การทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
๖. ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรมจริยธรรมต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันรับขึ้นปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยดีและไม่เลือกปฏิบัติ

ลงชื่อ.....

(นางพิมพ์พรณี มีสุดเพียร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม