

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>๑. การวางแผนอัตรากำลังคน</p> <p>- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้</p> <p>เหมาะสมกับปริมาณงานที่จะ</p> <p>เกิดขึ้นในอนาคต ๓ ปีข้างหน้า</p>	<p>การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>โดยมีผลใช้บังคับวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓</p>	<p>อบต.หนองระเวียง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง</p> <p>๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p> <p>และบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓</p>	<p>การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นการคาด</p> <p>การณ์ปริมาณงาน และอัตรากำลังในอนาคต</p> <p>๓ ปีข้างหน้า หากต้องการให้อัตรากำลัง</p> <p>ถูกต้อง เหมาะสม กับปริมาณงาน บริบท</p> <p>และอำนาจหน้าที่ขององค์กร จะต้องมีการ</p> <p>ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้คำนึง</p> <p>ถึงข้อเท็จจริง ความเหมาะสม ปริมาณงาน</p> <p>บริบทและอำนาจหน้าที่ขององค์กร และ</p> <p>ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมาตรา ๓๕ เพื่อ</p> <p>ไม่ให้เกิดปัญหาตามมาในอนาคต</p>
<p>-การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p>	<p>เพื่อจัดอัตรากำลังให้เหมาะสม</p> <p>กับปริมาณงาน และเกิดประ</p> <p>สิทธิภาพต่อองค์กร</p>	<p>เพื่อให้ถูกต้องตามโครงสร้างส่วนราชการ จึง</p> <p>ขอความเห็นชอบปรับลดอัตรากำลัง ๔ อัตรา</p> <p>เพิ่มอัตรากำลัง ๓ อัตรา</p> <p>ปรับเกลี่ยอัตรากำลัง จำนวน ๒ อัตรา</p>	<p>ก.อบต.จ.นม. พิจารณาให้ความเห็นชอบการ</p> <p>ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p> <p>ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง</p> <p>เสนอ</p>	<p>ประกาศ ก.อบต.จ.นม. เรื่องหลักเกณฑ์และ</p> <p>เงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ</p> <p>วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงาน</p> <p>ส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหาร</p> <p>งานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล(ฉบับที่</p> <p>๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔</p> <p>กำหนดให้ อบต. ประเภทสามัญ ต้องกำหนด</p> <p>ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้ถูกต้องตาม</p> <p>โครงสร้างฯ ตามประกาศฯดังกล่าว ซึ่งทำให้</p> <p>ต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล</p> <p>ให้ถูกต้องตามโครงสร้าง ทำให้ภาระค่าใช้จ่าย</p> <p>ด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕ เพิ่มสูงขึ้น</p> <p>หากไม่กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้</p> <p>ถูกต้องตามโครงสร้างใหม่ ก็ไม่สามารถขอ</p> <p>กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่มได้</p>	<p>เพื่อไม่กระทบกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร</p> <p>มาตรา ๓๕ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง</p> <p>๓ ปี จึงปรับเกลี่ยอัตรากำลัง เพิ่มและลด</p> <p>อัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน</p> <p>ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง</p> <p>โดยปรับเกลี่ยอัตรากำลัง กองช่าง</p> <p>-จพง.ประปา +วิศวกรโยธา เพิ่มอัตรากำลัง</p> <p>+นายช่างโยธา ปรับลด -ผช.นายช่างโยธา</p> <p>เพิ่มอัตรากำลัง กองคลัง +นักวิชาการพัสดุ</p> <p>ปรับลด -ผช.จพง.พัสดุ เพิ่มอัตรากำลังสำนัก</p> <p>ปลัด+ผช.จพง.ป้องกันฯ ปรับลด -คนสวน</p> <p>(ทักษะ) และปรับลดอัตรากำลัง</p> <p>กองสาธารณสุขฯ -ผช.จพง.พัสดุ +ผช.จพง.</p> <p>สาธารณสุข แต่ ก.อบต.จ.นม. ไม่เห็นชอบ</p> <p>ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม</p> <p>เนื่องจากไม่ถูกต้องตามโครงสร้างฯ</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร -การสรรหาบุคลากร	เพื่อสรรหาบุคลากรที่ดีมีคุณภาพ เพื่อร่วมกันพัฒนาองค์กรต่อไป	-รายงานตำแหน่งว่างเพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการต่อไป -ประชาสัมพันธ์การรับโอน(ย้าย)	มีการขึ้นบัญชีอัตราว่างที่ อบต.รายงานไปและแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข ๒. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ข้อจำกัดในการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร กำหนดให้ อบต.สามารถดำเนินการสรรหา ได้ในระยะเวลา ๖๐ วัน หากเกิน ๖๐ วัน อบต. จะต้องรายงานตำแหน่งว่างให้ ก.อบต.จ.นม. ดำเนินการสรรหา ซึ่งระยะเวลาในการสรรหาฯ หลายเดือน หรือ ปี ทำให้ อบต. ไม่มีพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร ซึ่งเป็นตำแหน่งสำคัญในการบริหาร และขับเคลื่อนองค์กร จึงเกิดปัญหาตามมา	การรายงานอัตราว่างให้ กสท. ดำเนินการสรรหา กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการเรียกผู้ผ่านการสรรหาเพื่อแต่งตั้งตามลำดับ ไม่สามารถเลือกตัวบุคคลได้ และไม่สามารถกำหนดวัน เวลาในการแต่งตั้งได้ กรมฯเป็นผู้กำหนดให้ หากสรรหาโดยวิธีการรับโอน(ย้าย) อบต. จะสามารถคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมกับบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน - การประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งแรก ระหว่างเดือนตุลาคม - เมษายน ของปีถัดไป และครั้งที่ ๒ ระหว่าง เดือนเมษายน - กันยายน	เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล	การดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้ง ๒ ครั้ง ถูกต้องตามระเบียบ ข้อกฎหมาย และพนักงานส่วนตำบล ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครบทุกราย	อบต.หนองระเวียง ได้มีคำสั่ง เรื่อง การแต่งตั้งกรรมการกลั่นกรองการประเมินฯ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และคำสั่ง เรื่อง การแต่งตั้งกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ มีการประชุมคณะกรรมการฯ ทั้ง ๒ คณะ ตามหลักเกณฑ์ฯ และมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบลครบทุกราย	ไม่มีปัญหา/อุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p> <p>-ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p>	<p>เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางการปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ</p>	<p>ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง</p>	<p>ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง</p>	<p>ไม่มีปัญหา/อุปสรรค</p>	<p>ไม่มีข้อเสนอแนะ</p>
<p>-จัดโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม “เคารพชาติสร้างความรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์” ประจำปี ๒๕๖๕</p>	<p>เพื่อเป็นการแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และเพื่อเสริมสร้างวินัย ปลุกจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดี เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการ</p>	<p>จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ</p>	<p>ทุกวันจันทร์ คณะผู้บริหาร พร้อมด้วยพนักงาน ร่วมโครงการเคารพชาติ ทำกิจกรรม สวดมนต์ไว้พระ และรับนโยบายจากผู้บริหาร</p>	<p>สภาพอากาศ และสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-๑๙ ทำให้บางสัปดาห์ งดกิจกรรม</p>	<p>หากปัญหาจากสภาพอากาศ ที่แปรปรวน ฝนตก ลมแรง เป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ แต่หากเป็นปัญหาจากปัจจัยภายใน ก็สามารถสร้างการรับรู้ และเข้าใจ ให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรค ซึ่งสามารถป้องกันได้</p>
<p>-จัดโครงการยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๕</p>	<p>ปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรม มีทัศนคติและค่านิยมในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ตลอดจนเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ รวมถึงเป็นการยกระดับจิตใจ และสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ หรือการเรียกรับผลประโยชน์</p>	<p>คณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติฯตามหลักเกณฑ์ที่ อบต.หนองระเวียงกำหนด และมอบประกาศนียบัตร</p>	<p>ไม่มีปัญหา/อุปสรรค</p>	<p>ไม่มีข้อเสนอแนะ</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>๕. การพัฒนาบุคลากร -การส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล เข้ารับการฝึกอบรมฯ</p>	<p>เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ผลในการปฏิบัติงาน และ การให้บริการประชาชน</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ประจำปี ๒๕๖๕ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลได้รับความรู้ในสายงาน เดียวกัน ทั้งหมดรวม ๒๗ คน ได้รับการฝึก อบรมทั้งสิ้น ๒๒ คน ๒๒ ตำแหน่ง คิดเป็น ร้อยละ ๘๑.๔๘ ของพนักงานทั้งหมด</p>	<p>สถานการณ์การแพร่ระบาด ของ COVID-๑๙ ทำให้พนักงานส่วนตำบลไม่เข้าร่วมโครงการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก แต่เข้ารับการอบรมผ่านระบบออนไลน์ ของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มากขึ้นกว่า ปีที่ผ่านมา</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร เพิ่มพูนองค์ ความรู้ และประสบการณ์ เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล และส่งเสริมให้เข้ารับอบรม ออนไลน์ ผ่านช่องทางของกรมฯตามโครงการ พัฒนาระบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะของ หน่วยงานไปสู่องค์กรคุณภาพด้วยระบบ Local MOOC</p>
<p>๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ -การส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยการ สอบคัดเลือก หรือสอบเปลี่ยนสายงาน สอบแข่งขัน และการเลื่อนระดับ เพื่อดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง มีความมั่นคงในชีวิต และมี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น</p>	<p>จำนวนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างที่สอบคัดเลือก หรือสอบ เปลี่ยนสายงาน สอบแข่งขัน และการเลื่อนระดับ</p>	<p>อบต. ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง สอบคัดเลือก สอบเปลี่ยน สายงาน จำนวน ๗ ราย และเลื่อนระดับ จำนวน ๒ ราย</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลสอบเปลี่ยนสายงานได้ ได้รับการแต่งตั้ง สายงานผู้บริหารจำนวน ๑ ราย รอเรียกรายงานตัวเพื่อแต่งตั้งสายงาน ผู้บริหารจำนวน ๓ ราย แต่เนื่องจากอัตราว่าง มีน้อยกว่าจำนวนผู้สอบได้ จึงคาดว่าบัญชีผู้ ผ่านการสรรหาจะหมดอายุก่อน ในปี ๒๕๖๖ การเลื่อนระดับ พนักงานส่วนตำบล ๒ ราย ไม่ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากเหตุผล ส่วนบุคคล ซึ่งงานการเจ้าหน้าที่ได้แจ้งเป็น ลายลักษณ์อักษรแล้วว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน</p>	<p>ก.อบต. อาจพิจารณาให้ อบต.ที่มีผู้ผ่านการ สรรหาสายงานผู้บริหาร สามารถปรับปรุง ตำแหน่งเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัด เดิมได้ดำรงตำแหน่งใหม่ โดยไม่ต้องรอลำดับ ทั้งนี้ การปรับปรุงตำแหน่ง ต้องไม่กระทบกับ ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมาตรา ๓๕ ปรับทัศนคติของพนักงานส่วนตำบลให้ดำน เนินการขอรับการประเมินฯ</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต -การจัดกิจกรรม ๕ ส.	เพื่อให้สภาพแวดล้อมในการ ทำงานสะอาด และเหมาะสม ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้มี สุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของ ไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙	ภายในอาคารสำนักงาน และภายนอก อาคาร มีความสะอาด	ทุกวันอังคารที่ ๒ ของเดือน จะจัดกิจกรรม ๕ ส. เพื่อทำความสะอาดภายในอาคาร สำนักงาน และบริเวณภายนอก โดยแบ่ง ให้แต่ละส่วนราชการรับผิดชอบ	มีกิจกรรมเร่งด่วน ที่ต้องรีบดำเนินการ ทำให้มีการเลื่อนกิจกรรมออกไปไม่เป็นไปตาม กำหนดการที่กำหนดไว้	ห้องเก็บของ ไม่เพียงพอสำหรับการจัดเก็บ เอกสาร จึงเห็นควรต้องทำลายหนังสือ ราชการที่ครบกำหนด