

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

รวบรวมโดย

งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

สารบัญ

	หน้า
๑. แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๑ - ๑๘
๒. แบบรายงานสรุปสถิติผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๑๙
๓. แบบรายงานสรุปกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๒๐

๑.แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน
๑.นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง	๑.๑ การปรับปรุงและกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่๔)	<p>-เพื่อทบทวนภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมและรองรับภารกิจ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล</p> <p>-เพื่อเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ</p> <p>-เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p>	<p>-ดำเนินการปรับปรุงและกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่๔)ตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง</p> <p>-ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่๔) ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือนมิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๕ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๕ รายละเอียดดังนี้</p> <p><u>กำหนดตำแหน่ง</u> นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ/ชำนาญการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>-ดำเนินการจัดทำคำสั่งจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการตามกรอบอัตรากำลังใหม่ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่๔)ตามคำสั่ง อบต.วัดดาวที่ ๒๙๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕</p>
	๑.๒ การปรับปรุงและกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่๕)	<p>-เพื่อทบทวนภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมและรองรับภารกิจ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล</p> <p>-เพื่อเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ</p> <p>-เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p>	<p>-ดำเนินการปรับปรุงและกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่๕)ตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง</p> <p>-ดำเนินการในช่วงเดือนกันยายน ๒๕๖๕ ได้แก่ จัดเตรียมข้อมูล/ประชุมคณะกรรมการปรับปรุงและกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖(ปรับปรุงครั้งที่ ๕) วันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๕ และส่งเรื่องเสนอความเห็นขอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี) โดยกำหนดตำแหน่ง นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา และได้ผ่านความเห็นชอบตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/ ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ และได้ดำเนินการตามขั้นตอนเสร็จเรียบร้อยแล้ว</p>

ตัวชี้วัด

- การดำเนินงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความถูกต้องตามโครงสร้างส่วนราชการและภารกิจ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐

ปัญหาและอุปสรรค : ตามนโยบายการวางแผนอัตรากำลัง

- การวิเคราะห์อัตรากำลังคนค่อนข้างซับซ้อนเกี่ยวกับค่างานของแต่ละตำแหน่งอาจไม่ชัดเจน และเกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร เกิดความล่าช้าในการวิเคราะห์ค่างานของแต่ละตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- งานการเจ้าหน้าที่ ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว โดยใช้หลักบันได ๘ ชั้น

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน
๒.นโยบายการสรรหา คนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	๒.๑ รายงานตำแหน่งผู้บริหารว่างต่อประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี พร้อมจัดทำประกาศเพื่อประชาสัมพันธ์การรับโอนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร	<p>-เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหารที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ในตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒</p> <p>-โดยผู้มีความประสงค์ขอโอนต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะขอโอน และต้องปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน</p> <p>-เพื่อสรรหาคดี คนเก่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามประกาศ</p>	-ได้ดำเนินการรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และมีความประสงค์จะรับโอนพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างในตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ ช่วงเดือนกุมภาพันธ์

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน
	<p>๒.๒ รายงานตำแหน่งผู้บริหารว่างต่อประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี พร้อมจัดทำประกาศเพื่อประชาสัมพันธ์การรับโอนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร</p>	<p>-เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหารที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ในตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑</p> <p>-ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และต้องปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน</p> <p>-เพื่อสรรหาคณบดี คนเก่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามประกาศ</p>	<p>-ได้ดำเนินการรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ใช้วิธีการสรรหาโดยให้ ก.อบต.สรรหา เพื่อให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างในตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ เรียบร้อยแล้ว</p>
	<p>๒.๓ รายงานตำแหน่งผู้บริหารว่างต่อประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี พร้อมจัดทำประกาศเพื่อประชาสัมพันธ์การรับโอนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร</p>	<p>-เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหารที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ในตำแหน่ง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑</p> <p>-โดยผู้มีความประสงค์ขอโอนต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะขอโอน และต้องปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน</p> <p>-เพื่อสรรหาคณบดี คนเก่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามประกาศ</p>	<p>ได้ดำเนินการรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และมีความประสงค์จะรับโอนพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ ช่วงเดือนตุลาคม และ มีนาคม</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน
	<p>๒.๔ รายงานตำแหน่งผู้บริหารว่างต่อประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี พร้อมจัดทำประกาศเพื่อประชาสัมพันธ์การรับโอนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร</p>	<p>-เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหารที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ในตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑</p> <p>-ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และต้องปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน</p> <p>-เพื่อสรรหาคณบดี คนเก่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามประกาศ</p>	<p>ได้ดำเนินการรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และมีความประสงค์จะรับโอนพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ ช่วงเดือนตุลาคม และ มีนาคม</p>
	<p>๒.๕ รายงานการสำรวจตำแหน่งและอัตรารว่าง เพื่อให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสท.) ดำเนินการสอบแข่งขัน</p>	<p>-เพื่อให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสท.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทน ในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้</p> <p>๑.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.นายช่างโยธา</p> <p>-เพื่อสรรหาคณบดี คนเก่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามประกาศ</p>	<p>ได้ดำเนินการรายงานการสำรวจตำแหน่งและอัตรารว่าง เพื่อให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสท.) ดำเนินการสอบแข่งขันตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้</p> <p>๑.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.นายช่างโยธา</p> <p>ช่วงเดือน เมษายน</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน
	๒.๖ รายงานความประสงค์ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลาง การสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ตามประกาศคณะกรรมการกลาง การสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง การขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขัน ได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เพื่อ บรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งประเภท วิชาการ	-เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งประเภทวิชาการ ในตำแหน่ง ที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา -เพื่อสรรหาคณบดี คนเก่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กำหนดตามประกาศ	ได้ดำเนินการรายงานขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการ กลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ต่อประธาน คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ช่วงเดือน กรกฎาคม

ตัวชี้วัด

- อัตรารว่างในกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ทั้งหมด ร้อยละ ๑๕

ปัญหาและอุปสรรค : ตามนโยบายการสรรหา คนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

- การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ประเภท พนักงานส่วนตำบล ปัจจุบัน ต้องร้องขอไปที่ กสอ.เท่านั้น ไม่สามารถดำเนินการสรรหาเองได้ ทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการบริหารงานบุคคล เนื่องจาก กสอ.ไม่สามารถสรรหาได้ตามความต้องการของ อปท.ทำให้มีตำแหน่งว่างและยังขาดแคลนบุคลากรที่จะมาทำงานเป็นจำนวนมาก

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งควรมอบให้ ก.อบตจังหวัด เป็นผู้ดำเนินการสรรหาแทน เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเกิดความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน
<p>๓.นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>๓.๑ ทำเรื่องขอความเห็นชอบรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น ในตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ ต่อ ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕</p>	<p>-แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล (โดยวิธีการรับโอน) เพื่อมาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>-ดำเนินการจัดทำคำสั่งรับโอนนายบุญญพัฒน์ นาคลำภา พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ อัตรารับเงินเดือน ๓๗,๔๑๐.-บาท สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสาเล อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี มาดำรงตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ตามมติ มติ ก.อบต. จังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕ มีผลวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๕</p>
	<p>๓.๒ ทำเรื่องขอความเห็นชอบรับโอนพนักงานส่วนตำบลผู้ผ่านการสรรหาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ต่อประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในเดือนเมษายน ๒๕๖๕</p>	<p>-แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล (โดยวิธีการรับโอน) เพื่อมาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>-ดำเนินการจัดทำคำสั่งรับโอนพ.จ.อ.อนันต์ เจริญธรรมศิริ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ อัตรารับเงินเดือน ๓๘,๕๒๐.-บาท สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร อำเภอนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี มาดำรงตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ อัตรารับเงินเดือน ๓๘,๕๒๐.- บาท สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ตามมติ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๕ มีผลวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน
	๓.๓ ทำเรื่องขอความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง นายช่างโยธาปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒ สังกัดกองช่าง ต่อประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในเดือนเมษายน ๒๕๖๕	-บรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของประกาศฯและเพื่อมาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	-ดำเนินการจัดทำคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบล นายรังสีมันต์ จันทา ตำแหน่ง นายช่างโยธาปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒ อัตรารับเงินเดือน ๑๑,๕๑๐.- บาท สังกัดกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ตามมติ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๕ มีผลวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕
	๓.๔ ทำเรื่องขอความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ สังกัดกองการศึกษา ต่อประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในเดือน สิงหาคม ๒๕๖๕	-บรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของประกาศฯและเพื่อมาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	-ดำเนินการจัดทำคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบล นายสันต์ จันทศิลป์ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ อัตรารับเงินเดือน ๑๕,๐๖๐.- บาท สังกัดกองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ตามมติ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕ มีผลวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕

ตัวชี้วัด

- อัตรารว่างในกรอบอัตรากำลึงตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ทั้งหมด ร้อยละ ๑๕

ปัญหาและอุปสรรค : ตามนโยบายการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร

- การบรรจุและแต่งตั้ง ประเภท พนักงานส่วนตำบล ปัจจุบัน ต้องร้องขอไปที่ กสท.เท่านั้น ไม่สามารถดำเนินการสรรหาเองได้ ทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการบริหารงานบุคคล เนื่องจาก กสท.ไม่สามารถสรรหาได้ตามความต้องการของ อบท.ทำให้มีตำแหน่งว่างและยังขาดแคลนบุคลากรที่จะมาทำงานเป็นจำนวนมาก

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งควรมอบให้ ก.อบต.จังหวัด เป็นผู้ดำเนินการสรรหาแทน เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเกิดความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน
<p>๔.นโยบายการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๔.๑ โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ (ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>-เพื่อช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ พัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ช่วยเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมอันดี อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนในท้องถิ่นต่อไป</p>	<p>-งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาวได้ดำเนินการจัดทำโครงการ“เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ในวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ วัดดอนตาดจีน ตำบลวัดดาวอำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน ๓๒ คน -งานการเจ้าหน้าที่ได้รายงานสรุปผลตามโครงการ เสนอต่อผู้บริหารเรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๕</p>
	<p>๔.๒ ดำเนินการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p>	<p>-เพื่อเป็นเครื่องมือและข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้และทักษะที่ต้องการ และนำข้อมูลความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มาประกอบการพิจารณาในการจัดทำหรือปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร -เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>-จัดทำบันทึกขออนุมัติสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ -ออกแบบสอบถามเพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ -รายงานสรุปการสำรวจความต้องการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในการฝึกอบรม ประจำปี ๒๕๖๕ โดยหัวข้องานสารบรรณ/งานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ได้รับต้องการฝึกอบรมมากที่สุด</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน
	๔.๓ การจัดประชุมผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	-เพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การติดตามงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ	มีการประชุมพนักงานประจำเดือน โดยผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้องค์กรมีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การติดตามงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ โดยการประชุมประจำปี ๒๕๖๕ ที่ผ่านมา มีดังนี้ ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ / ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๓ / ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๔ / ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๕ / ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๖ / ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๕
	๔.๔ มีการจัดตั้งกลุ่มไลน์ อบต.วัดดาว	-เพื่อให้ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร การติดตามงาน และเรื่องอื่นๆที่เกี่ยวข้อง กับอบต.วัดดาว ผ่านช่องทางไลน์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการรับข้อมูลข่าวสาร การบังคับบัญชาที่รวดเร็วและคล่องตัว	มีการจัดตั้งกลุ่มไลน์ อบต.วัดดาว เพื่อให้ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร การติดตามงาน และเรื่องอื่นๆที่เกี่ยวข้อง กับอบต.วัดดาว ผ่านช่องทางไลน์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการรับข้อมูลข่าวสาร การบังคับบัญชาที่รวดเร็ว

ตัวชี้วัด

- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว ต้องได้รับการพัฒนาหลักสูตรใด หลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปีงบประมาณ

ปัญหาและอุปสรรค : ตามนโยบายการพัฒนาบุคลากร

- บุคลากรในองค์กรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ควรมีการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรในองค์กร โดยใช้เทคนิค Swot analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน
๕.นโยบายการประเมินผล การปฏิบัติงาน	๕.๑ มีกระบวนการและขั้นตอน การ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้	-เพื่อนำข้อมูลผลการประเมินมาเปรียบเทียบตาม เกณฑ์คะแนนและดำเนินการจัดทำเอกสารอื่นที่ เกี่ยวข้อง -เพื่อความโปร่งใส ตรวจสอบได้ตามคะแนนตัวชี้วัด เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง ไว้ในองค์กร	-ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ตามคะแนนตัวชี้วัด เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง ไว้ในองค์กร และดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้น เงินเดือน ตามเกณฑ์คะแนนตัวชี้วัด พร้อมรายงานให้ ก.อบต.จังหวัด ทราบ

ตัวชี้วัด

- การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอน และหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ปัญหาและอุปสรรค : ตามนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร โดยเฉพาะเรื่องของการกำหนดตัวชี้วัดของผลงาน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- งานการเจ้าหน้าที่ ให้ความรู้เพิ่มเติม หรือเป็นที่ปรึกษาคอยให้คำปรึกษาแนะนำแก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เกี่ยวกับหลักสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรทุกระดับชั้น มากำหนดเป็นสมรรถนะเพื่อการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ซึ่งจะใช้เป็นตัวกำหนดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน
๖.นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและวินัยข้าราชการ	๖.๑ ส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีธรรมาภิบาลโดยมีขั้นตอนกระบวนการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ	-เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม	-แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ -แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ -แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ -แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ -แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ -แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ -แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการพนักงานส่วนตำบล (กรณีบรรจุแต่งตั้งใหม่)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน
	๖.๒ มีมาตรการ แนวทาง ขั้นตอนวิธีการ ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง กับการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม	<p>-เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับ ความประพฤติของ ข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐาน ใน การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล</p> <p>-เพื่อป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้ง เสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน</p> <p>-เพื่อเป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เข้มแข็ง และเพื่อให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหาร ส่วนตำบล มีระบบการบริหารจัดการที่ดีตามหลัก ธรรมาภิบาล</p>	<p>-จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พร้อมทั้งแจ้ง ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบเพื่อถือปฏิบัติตามหัวข้อ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการ จรรยา วิชาชีพขององค์กร จรรยาวิชาชีพ กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม</p> <p>-จัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีพร้อมประกาศเจตนารมณ์ นโยบายการปฏิบัติราชการ แนวทางปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว นำนโยบายการกำกับดูแล องค์กรที่ดีไปเป็นแนวทางยึดถือปฏิบัติในการดำเนินงาน</p>

ตัวชี้วัด

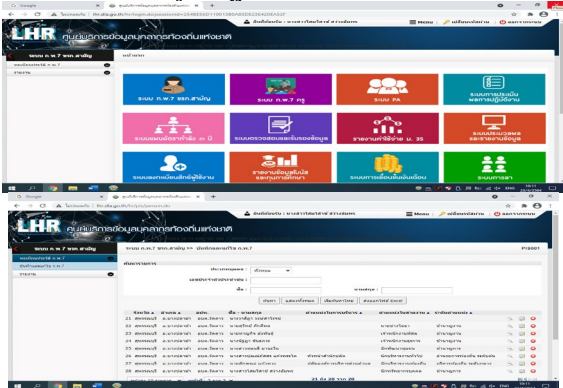
- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ความร่วมมือในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทุกกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว ร้อยละ ๙๐

ปัญหาและอุปสรรค : ตามนโยบายคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

- ยังขาดเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานโดยตรง ในการติดตามและประเมินผล

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- เห็นควรมีคำสั่งมอบหมายงานแก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบหลักจำนวน ๑ คน และผู้ช่วย จำนวน ๑ คน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน
<p>๗.นโยบายการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>๗.๑ จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบล วัดดาว</p>	<p>-เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้ายและการสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใสและเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ</p> <p>-เพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป</p> <p>-เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเปรียบเทียบการเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซี เป็นระบบแท่ง</p>	<p>-มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพตามสายงานต่าง ให้บุคลากรทราบผ่านเว็บไซต์ อบต.วัดดาว พร้อมทั้งให้คำปรึกษาเป็นรายกรณี</p>
	<p>๗.๒ ดำเนินการ บันทึก ปรับปรุงแก้ไขข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ครบถ้วนถูกต้องและเป็นปัจจุบัน</p>	<p>-เพื่อใช้ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล และคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง</p> <p>-เพื่อแสดงเส้นทางความก้าวหน้าที่เป็นไปได้ของพนักงานส่วนตำบล แต่ละคนโดยดึงข้อมูลจากระบบทะเบียนประวัติ รวมทั้งรายละเอียดต่างๆของมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถวิเคราะห์ และวางแผนก้าวหน้าของตนเองได้</p>	<p>-ได้ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด</p> <p>-งานการเจ้าหน้าที่สามารถให้คำปรึกษา แก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นรายบุคคล รายกรณี ในเรื่องของเส้นทางความก้าวหน้า สิทธิการเบิกจ่ายต่างๆ โดยใช้ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติเป็นข้อมูลพื้นฐานหลักในการสืบค้น</p> 

ตัวชี้วัด

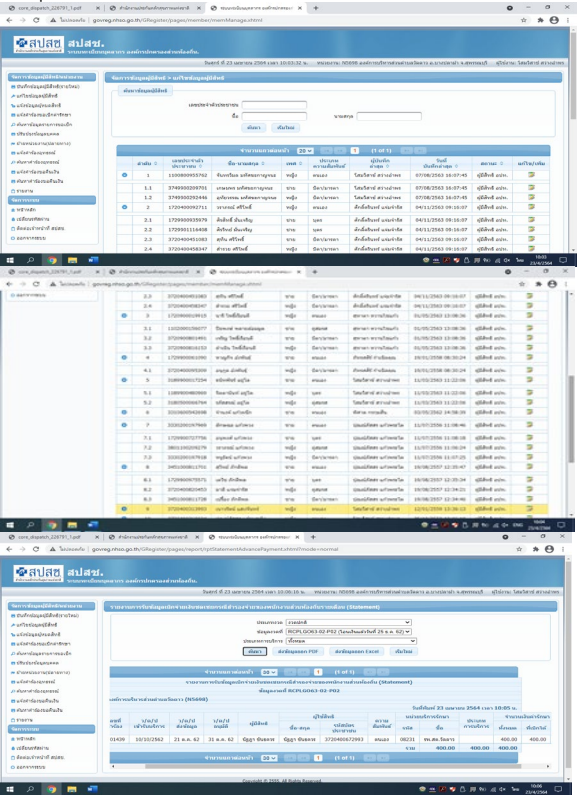
- พนักงานส่วนตำบล ที่ครบหลักเกณฑ์ในการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น สามารถเลื่อนระดับได้ในระดับที่สูงขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

ปัญหาและอุปสรรค : ตามนโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- พนักงานส่วนตำบล ยังขาดความรู้ความเข้าใจและขั้นตอนหลักเกณฑ์ในการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- งานการเจ้าหน้าที่ ให้ความรู้เพิ่มเติม หรือเป็นที่เสถียรค้อยให้คำปรึกษาแนะนำแก่พนักงานส่วนตำบล

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน
<p>นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>๘.๑ ดำเนินการบันทึก ปรับปรุงแก้ไข ข้อมูลงานระบบทะเบียนบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้มีสิทธิร่วม</p>	<p>-เพื่อให้มีฐานข้อมูลในการตรวจสอบสิทธิสวัสดิการ รักษาพยาบาลของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้เพื่อปรับปรุงข้อมูลผู้มีสิทธิให้มีความเป็นปัจจุบัน และอำนวยความสะดวกแก่ผู้มีสิทธิในการเข้ารับบริการในสถานพยาบาล</p> <p>-เพื่อให้ผู้มีสิทธิและผู้ใช้สิทธิร่วมสามารถใช้สิทธิสวัสดิการอย่างทั่วถึงโดยไม่ต้องสำรองจ่าย ทั้งนี้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กรมบัญชีกลางและกระทรวงการคลังกำหนด</p>	<p>-ได้ดำเนินการลงทะเบียน และปรับปรุงระบบทะเบียนบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้กับพนักงานส่วนตำบลและผู้มีสิทธิร่วมเป็นปัจจุบัน เรียบร้อยแล้ว</p> 

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน
	<p>๘.๒ โครงการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p>	<p>-เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน สร้างแรงจูงใจที่ดีในที่ทำงาน</p>	<p>งานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตามแผนงาน และตรวจสุขภาพตามวัน เวลา และสถานที่ ที่ได้ประสานงานกับบุคลากร ด้านสาธารณสุขในพื้นที่ เรียบร้อยแล้ว</p> <p>-ทางโรงพยาบาลเจ้าพระยามรราช ได้จัดทำเล่มสรุปผลการตรวจสุขภาพประจำปี ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว จำนวน ๑ เล่ม และให้ทุกคนที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ฟังผลการตรวจสุขภาพ โดยแพทย์ของโรงพยาบาลเจ้าพระยามรราช เป็นรายบุคคลเมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕ เรียบร้อยแล้ว</p> <p>-งานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจตามโครงการดังกล่าว เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงโครงการในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยมีผู้กรอแบบสอบถามทั้งหมด ๒๗ คน</p> <p>-งานการเจ้าหน้าที่ ได้รายงานสรุปผลตามโครงการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เสนอต่อผู้บริหารเรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๕</p>
	<p>๘.๓ กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน</p>	<p>-จัดสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงานทุกเดือนเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานและให้บริการแก่ประชาชน อีกทั้งยังมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานมีการจัดสภาพแวดล้อมของที่ทำงานให้สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว จัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และมีการจัดสภาพแวดล้อมของที่ทำงานให้สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย อย่างสม่ำเสมอ โดยแบ่งโซนการทำงานทำความสะอาด เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร</p>

ตัวชี้วัด

- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ความร่วมมือเข้าร่วมทุกโครงการ/กิจกรรม ร้อยละ ๙๐

ปัญหาและอุปสรรค : ตามนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

- เจ้าหน้าที่บางคนยังไม่ค่อยให้ความสำคัญกับกิจกรรมดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ควรมีกิจกรรมหรือโครงการที่สามารถโน้มน้าวให้ทุกคนอยากมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม/โครงการต่างๆมากขึ้น โดยทำแบบสำรวจ/แบบสอบถามความต้องการภายในหน่วยงาน เป็นต้น

๒.แบบรายงานสรุปสถิติผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

ระยะเวลาดำเนินการ	บรรจุ/แต่งตั้ง (ราย)	โอน (ราย)	รับโอน (ราย)	ลาออก (ราย)	ไล่ออก/ปลดออก (ราย)	เกษียณอายุราชการ (ราย)	เข้ารับการ อบรม/พัฒนา (ราย)
ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๔	-	-	-	-	-	-	๓
มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๕	-	๑	-	-	-	-	๕
เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๕	๑	๑	๒	-	-	-	๒
กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๕	๑	๒	๑	-	-	-	๒๘

๓.แบบรายงานสรุปรอบอัตรากำลังของส่วนราชการภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

ที่	สำนัก/กอง	บริหาร	อำนวยการ		วิชาการ	ทั่วไป	ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
			ผอ.	ฝ่าย						
๑	ปลัด/รองปลัด	๒								
๒	สำนักปลัด อบต.		๑		๔	๑			๓	๓
๓	กองคลัง		๑		๓	๒			๓	๑
๔	กองช่าง		๑			๒			๒	๑
๕	กองสาธารณสุขฯ		๑		๑	๑				๑
๖	กองการศึกษาฯ		๑		๑		๓		๓	๑
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน									
	รวม	๒	๕		๙	๖	๓		๑๑	๗