

**รายงานผลการดำเนินงาน**

**ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**

**( ๑ ตุลาคม ๒๕๖4- ๓๐ กันยายน ๒๕๖6)**

**องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง**

**อำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู**

**สารบัญ**

**เรื่อง หน้า**

๑. ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง 1

๒. ด้านการสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน 2

๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี 3

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร 4

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5

6. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม 5

๗. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 6

๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต 6

- สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล 7 - 8

- สรุปปัญหา/อุปสรรคข้อเสนอแนะ 9

**ภาคผนวก**

**รายงานผลกาดำเนินานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565**

**องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง อำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู**

**แนบท้ายบันทึกข้อความ สำนักปลัด ที่ นภ 7๔๙๐๑.๑/- ลงวันที่ 3 ตุลาคม 2565**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/**  **แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ** |
| **1.ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง** | | | | |
| 1.1 วางแผนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565-2566 เพื่อใช้ในการกำหนดโครการกำหนดโครงสร้างและอัดตรากำลัง 3 ปี ของ อบต. | ๑. เพื่อให้มีโครงสร้างแบ่งงานแลระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน   1. กำหนดประเภทตำแหน่งสายงานการจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของอบต.   3. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งว่าถูกต้องเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร  ๕. สรรหาอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อไป  ๖. เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามที่กฎหมายกำหนด | อบต.วังทอง มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วน โดยผ่านความเห็นขอบจาก ก.อบต.ยส. ทุกครั้งพร้อมทั้งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ | **-** อบต.วังทอง ได้มีการปรับปรุง/จัดทำแผนอัตรากำลัง๓ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นฯ พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ ธ.ค. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลฯ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๔๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลว.๒๙ ธ.ค. ๖๓ โดยได้ขอความเห็นชอบให้ คกก. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีพิจารณาเรื่องดังต่อไปนี้  **-** กำหนดตำแหน่ง นายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา  **-** กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา  **-** กำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธา (ปก/ชก) จำนวน 1 อัตรา  **-** กำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น )จำนวน ๑ อัตรา  **-** กำหนดตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) จำนวน 1 อัตรา  **-** ประชาสัมพันธ์การรับโอน( ย้าย) ตำแหน่งที่ว่างตาม  แผนอัตรากำลัง 3ปี ประจำปีงบประมา๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อให้ผู้สนใจได้ทราบโดยทั่วกัน | **-** ควรดำเนินการพิจารณาปรับปรุง/ทบทวนแผนอัตรากำลังในทุก ๆ ปี เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการปัจจุบัน  **-** การกำหนดตำแหน่ง หรือภารกิจต่างๆให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในอนาคต เพื่อป้องกันมีให้เกิดปัญหาด้านงานบุคคล อบต. วังทอง  **-** สรุปภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุกปี เพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายมิให้เกิด ๔0 % ตาม พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔- มาตรา ๓๕ |

-2-

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/**  **แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ** |
| ๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตราที่ลาออกหรือโอนย้าย | - เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความต่อเนื่องและมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด | - อัตราตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ที่ว่าง | ดำเนินการร้องขอให้คณะกรรมการกลางสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสถ.) เป็นผู้ดำเนินการสรรหา จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้  ๑.ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระดับต้น  ๒.ตำแหน่งนักตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการจำนวน ๑ อัตรา | **-** ลดภาวะอัตราตำแหน่งในองค์กร การทำงานที่ล้นมือซึ่งส่งผลให้งานเกิดความล่าช้าเสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลาทำให้งานขาดประสิทธิภาพ |
| ๑.๓ แต่งตั้ง คกก. ในการสรรหาและเลือกสรร | - เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเป็นไปด้วยความโปร่งใสและเกิดความยุติธรรม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การสรรหา | - เพื่อให้การสรรหาและเลือกสรร มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ | - ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง ตามระเบียบ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขทุกประการ เห็นชอบโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) | - เพื่อความยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต.ยส เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับ อบต. (ฉบับที่ ๗ ) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลว.๒๕ ม.ค. ๒๕๖๕  - ต้องผ่านความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัด ทุกครั้งจึงจะทำดำเนินการจัดทำสัญญาจัดจ้างได้ |
| ๑.๔ การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล เพื่อเลื่อนให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น | - เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการทุกตำแหน่งงาน  - เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร | - บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นไปด้วยความถูกต้อง และผ่านการเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู | - พนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติ ได้ดำเนินการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนฯ | - นำผลงานที่ใช้ประกอบการเลื่อนระดับในแต่ละตำแหน่งงาน เก็บรวบรวมเป็นองค์ความรู้ขององค์กร(KM) โดยผ่านเว็ปไซด์ อบต.บากเรือ หรีศูนย์ข้อมูลข่าวสารของ อบต.วังทอง |

-3-

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/**  **แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ** |
| **2.ด้านการสรรหาคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน** | | | | |
| ๒.1 การสรรหาคนดีคนเก่ง โดยจัดทำโครงการยกย่องผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและใช้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕ | - เพื่อเป็นการยกย่อง เชิดชู เกียรติและเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด  - เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานส่วนตำบลรายอื่น | **-**พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัดได้รับการคัดเลือกเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และการให้บริการประชาชนดีเด่น | **-** พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด มีความภาคภูมิใจในการได้รับการเชิดชูเกียรติมีขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติราชการเพิ่มมากขึ้น  **-** จัดทำใบประกาศยกย่องเชิดซูเกียรติพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างที่เข้าหลักเกณฑ์ | จัดทำปีละ ๑ ครั้ง โดยประกาศยกย่องภายในเดือนกันยายนของทุกปี |
| **3.ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามอัตรากำลัง 3 ปี** | | | | |
| ๓.๑ บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ | - เพื่อจัดสรรอัตรา/บรรจุแต่งตั้งให้ไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ได้กำหนดไว้ | - อัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีคนครองทุกตำแหน่ง | - ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่นมา ดำรงตำแหน่งว่างของอบต.วังทอง ที่ว่าง | - เป็นการจัดสรร/สรรหาบุคคลมาดำรงที่ตั้งไว้ เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อราชการ  - รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล หรือราชการประเภทอื่น และขอใช้บัญชีหรือขอใช้ไปแล้ว แต่ผู้สอบ ผ่านขึ้นบัญชีในตำแหน่งที่ต้องการไม่เพียงพอ |

-4-

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/**  **แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ** |
| **4.ด้านการพัฒนาบุคคลากร** | | | | |
| ๔. ๑ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการกำหนด โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ อบต. | - เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆ ตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ | - อบต.บากเรือ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดทำแผนฯ | - พิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์จากเครือข่าย | - จัดทำแบบสอบถามความต้องการเข้ารับการอบรมดามหลักสูตรสายงานของตนเอง ก่อนและหลังการอบรม เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพตรงกับความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง/บุคคล |
| ๔.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง | - เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง  - เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนาเนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์/เงื่อนไข/ระเบียบ/กฎหมายต่างๆ | - บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจาการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในงานได้เป็นอย่างดี | - ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน | - สถานการณ์การแพร่ระบาโรคโควิด-๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบ ไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้ง งบประมาณที่ตั้งไว้มีไม่เพียงพอ ในการส่งให้บุคลากรเข้าอบรมสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด-๑๙ ทำให้ชะลอการดำเนินการ - ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเองและมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้บุคลากรที่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรสามารถนำความรู้มาถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณการอบรม  - พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ เห็นควรจัดส่งเข้ารับการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ |

-5-

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/**  **แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ** |
| **5.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน** | | | | |
| ๕.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลงาน/การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอยได้ | - เพื่อสร้างความเป็นธรรม โปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร | - กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ | - อบต.วังทอง มีการถ่ายทอดตัวขี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ผ่านคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เสมอภาค เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และได้เลื่อนขั้น/เลื่อนค่าตอบแทนทุกตำแหน่ง ทุกอัตราที่มีคนครอง | - การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยความชอบธรรม และเป็นไปตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู |
| ๕.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ | - เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตาม ผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์ | - บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ถูกต้องครบถ้วนทุกคน โดยความยุติธรรม โปร่งใส | - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก.กลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน และมติคณะกรรมการเลื่อน ขั้นเงินเดือน | - การจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน แลประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้ทราบทุกครั้ง ที่จัดทำประกาศขึ้นแต่ละรอบ |
| **6.ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม** | | | | |
| 6.๑ สนับสนุนและเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น  6.๒ ประพฤติปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการอย่างเคร่งครัด | - เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่  - ลดการทุจริต คอรัปชั่นในองค์กร | - เพื่อให้บุคลากรได้ถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการทำงาน  - เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม ยึดหลักธรรมาธิบาล ในการปฏิบัติงาน | จัดทำประกาศเผยแพรให้บุคลากรได้รับทราบ ดังนี้(๑) ประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ (๒)ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมข้าราชการ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทองลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ (๓) ข้อบังคับ อบต.วังทอง ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ | - ควรจัดให้มีการอบรมโครงการจริยธรรม คุณธรรมให้กับบุคลากรในสังกัดทุกๆ ปี |

-6-

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/**  **แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ** |
| **7.ความก้าวหน้าในอาชีพในสายอาชีพ** | | | | |
| ๗.๑ สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน | - เพื่อพัฒนาบุคลากรได้มีความรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง | - เผยแพร่องค์ความรู้ในองค์กร KM ให้บุคลากรได้ทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้า ในเรื่องการเลื่อนระดับ การสอบเปลี่ยนสายงาน การสอบคัดเลือก | - จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าทุกประเภท / ตำแหน่ง/สายงาน เพื่อให้บุคลากรได้ทราบโดยผ่านทางเว็ปไชด์ทางไลน์ อบต.วังทอง ฯลฯ | - ประชาสัมพันธ์การจัดทำคู่มือองค์ความรู้ KM เพื่อให้บุคลากรได้ทราบโดยทั่วกัน |
| **8.การพัฒนาคุณภาพชีวิต** | | | | |
| ๘.๑ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความ ปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม | - เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกสะอาดน่าอยู่ น่าทำงาน  - เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความเข้าใจในการปรับปรุงพัฒนางานโดยเห็นความสำคัญของกิจกรรม ๕ ส.และปฏิบัติอย่าง ต่อเนื้อง เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมมีระเบียบ รักความสะอาด และสร้างความสามัคคี | - คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างทั้งหมดบุคลากรรู้สึกปลอดภัยมีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร | - มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานครบถ้วน  - จัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ เพื่อปลุกจิตสำนึกสร้างความสามัคคีในองค์กร  - จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิด ให้กับคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล  - ประกาศรายชื่อพนักงานส่วน ตำบล พนักงานจ้างที่ได้รับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานใน ระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการ ประเมิน  - จัดกิจกรรม Big Cleaning Day ทุกวันพุธ เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สะอาดบุคลากรให้ความร่วมมือมีกิจกรรม ร่วมกัน เกิดความสามัคคี และยัง ส่งผลให้องค์กร น่าอยู่ขึ้น | - จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กรโดยประชาสัมพันธ์ผ่านเว็ปไซด์หน่วยงาน  - สำนักงานมีความน่าอยู่ บรรยากาศ ในการทำงานดีขึ้น |

-7-

**สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖ ณ ๑.มีนาคม ๒๕๖๖ โดยมีรายละเอียดดังนี้**

**๑. ข้อมูลบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แยกได้ดังนี้**

**๑.๑ ประเภท พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๖ อัตรา**

- ตำแหน่งที่มีคนครอง จำนวน ๒๓ อัตรา

- ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง จำนวน 4 อัตรา ดังนี้

๑. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)

๒. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น

3. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)

**๑.๒ ประเภท พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๘ อัตรา**

- ตำแหน่งที่คนครอง จำนวน ๖ อัตรา

- ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง จำนวน ๒ อัตรา

**๑.๓ ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 1๔ อัตรา**

- ตำแหน่งที่มีคนครอง จำนวน 1๔ อัตรา

- ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง จำนวน 0 อัตรา

**๑.๔ ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 1๓ อัตรา**

- ตำแหน่งที่มีคนครอง จำนวน 12 อัตรา

- ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง จำนวน 0 อัตรา

**๒. การบรรจุแต่งตั้ง การให้โอน การรับโอน ประจำปี ๒๕๖๖ สรุปได้ดังนี้**

๒.๑ บรรจุแต่งตั้ง รับโอน ให้โอนพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑. โอน จำนวน ๓ ราย ดังนี้

๑.๑ พันจ่าเอก วิษณุ ศรีปัจฉิม ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ โอนไปดำรงตำแหน่ง นิติกรชำนาญการที่อบต.หัวนา อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู

๑.๒ จ่าเอก ณัฏฐพล พรมราช ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ โอนไปดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการที่ อบจ.เลย อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย

๑.๓ นางสาวนภัทรวรัญญ์ ดวงคำจันทร์ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ โอนไปตำรงตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ ที่ทต.ฝั่งแดง อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู

๒.รับโอน จำนวน ๒ ราย ดังนี้

๒.๑นายวิชัย ถุนพุฒดม ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ สังกัดเดิม อบต.ผานกเค้า อ.ภูกระดึง จ.เลย

๒.๒นายพลภัทร พาสว่าง ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สังกัดกรมพัฒนาชุมชน สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ

**กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 256๔ – 256๖**

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 256๔ – 256๖ องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ส่วนราชการ | กรอบอัตรา กำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง  ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า | | | เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
| 256๔ | 256๕ | 256๖ | 256๔ | 256๕ | 256๖ |
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)  รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | 1  ๑ | 1  ๑ | 1  ๑ | 1  ๑ | -  - | -  - | -  - |  |
| **สำนักปลัด (๐๑)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| หัวหน้าสำนักปลัด  (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักทรัพยากรบุคคล ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักพัฒนาชุมชน ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักพัฒนาการท่องเที่ยว ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นิติกร ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| เจ้าพนักงานธุรการ ชง. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| คนงาน | ๔ | ๔ | ๔ | ๔ | - | - | - |  |
| **กองคลัง (๐๔)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้อำนวยการกองคลัง  (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| หัวหน้าฝ่ายการบัญชี  (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักวิชาการคลัง ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักวิชาการพัสดุ ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| คนงาน | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - |  |
| **กองช่าง (๐๕)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้อำนวยการกองช่าง  (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นายช่างโยธา ชง. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| เจ้าพนักงานธุรการ ชง. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นายช่างไฟฟ้า ชง. | ๑ | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นายช่างโยธา ปง./ชง. | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| คนงาน | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - |  |
| **กองการศึกษา ศาสนา แลวัฒนธรรม (๐๘)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ  (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักวิชาการศึกษา ปก. | ๑ | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ครู | ๖ | ๖ | ๖ | ๖ | - | - | - |  |
| ครู | - | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | ว่างเดิม |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  | . |  |
| ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ) | 3 | 3 | 3 | 3 | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ดูแลเด็ก | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - |  |
| **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น) | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม |
| นักวิชาการสาธารณสุข ปก. | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| พนักงานขับรถยนต์ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| คนงาน | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
| คนสวน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| คนงานประจำรถขยะ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| **รวม** | **๕๖** | **๖๒** | **๖๒** | **๖๒** | **-** | **-** | **-** |  |