

รายงานสรุปผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสัก อำเภอฟิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง</p> <p>๑.๑ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)</p>	<p>๑. เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒. เพื่อให้มีการกำหนดประเภท สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสัก</p> <p>๓. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๔. เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด</p>	<p>๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)</p>	<p>๑. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) ดังนี้</p> <p>๑.๑ ยุบเลิก ๑ ตำแหน่ง ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ช่างเครื่องสูบน้ำ <p>๑.๒ กำหนดตำแหน่งใหม่ ๑ ตำแหน่ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ช่างเครื่องสูบน้ำ) <p>๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเท่ากับ ร้อยละ ๒๐.๘๖</p>	<p>๑. ควรดำเนินนโยบายการบริหารงานบุคคลของ อบต.ท่าสัก ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)</p>
<p>๑.๒ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔)</p>	<p>๑. เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒. เพื่อให้มีการกำหนดประเภท สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสัก</p> <p>๓. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๔. เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด</p>	<p>๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)</p>	<p>๑. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) ดังนี้</p> <p>๑.๑ ยุบเลิก ๑ ตำแหน่ง ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา <p>๑.๒ กำหนดตำแหน่งใหม่ ๓ ตำแหน่ง ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - นิติกร (ปก./ชก.) เลขที่ ตำแหน่ง ๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ - นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) เลขที่ ตำแหน่ง ๗๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ - นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) เลขที่ ตำแหน่ง ๗๔-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑ 	<p>๑. ควรดำเนินนโยบายการบริหารงานบุคคลของ อบต.ท่าสัก ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔)</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เท่ากับ ร้อยละ ๒๒.๒๓</p> <p>สรุปอัตรากำลังบุคลากรของ อบต.ท่าสัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๔๕ อัตรา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๓ อัตรา <ul style="list-style-type: none"> - มีคนครองตำแหน่ง จำนวน ๑๒ อัตรา - ไม่มีคนครองตำแหน่ง จำนวน ๑๑ อัตรา ๒. พนักงานครู อบต. จำนวน ๔ อัตรา <ul style="list-style-type: none"> - มีคนครองตำแหน่ง จำนวน ๔ อัตรา ๓. ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา <ul style="list-style-type: none"> - มีคนครองตำแหน่ง จำนวน ๒ อัตรา ๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรา <ul style="list-style-type: none"> - มีคนครองตำแหน่ง จำนวน ๑๑ อัตรา ๕. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา <ul style="list-style-type: none"> - มีคนครองตำแหน่ง จำนวน ๕ อัตรา - ไม่มีคนครองตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา <p>สรุปการรับโอน (ย้าย) และการให้โอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลของ อบต. ท่าสัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การรับโอน (ย้าย) จำนวน ๐ คน ๒. การให้โอน (ย้าย) จำนวน ๓ คน ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> ๒.๑. นายอนันต์ บุญมาภาค ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) โอนไปดำรงตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่านนาขาม อำเภอเมืองจังหวัดอุตรดิตถ์ เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ 	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<p>๒.๒ นายศรัยติศักดิ์ ณ น่าน ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ โอนไปดำรงตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ เทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕</p> <p>๒.๓ นางกิตติพิชญ์ โกฎจนาท ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ โอนไปดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ เทศบาลตำบลวังกะพือ อำเภอเมืองจังหวัดอุดรดิตถ์ เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕</p>	
<p>๒. ด้านการสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร</p> <p>๒.๑ ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น</p> <p>๒.๒ การสรรหาพนักงานส่วนตำบลเพื่อมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖</p>	<p>๑. เพื่อสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>๑. เพื่อสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>๑. จำนวนประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น</p> <p>๑. จำนวนบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>๑. ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ดังนี้</p> <p>๑.๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)</p> <p>๑.๒ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)</p> <p>๑.๓ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)</p> <p>๑. ดำเนินการร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ดังนี้</p> <p>๑.๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)</p> <p>๑.๒ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)</p>	<p>๑. มีการประชาสัมพันธ์ประกาศการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลทางช่องทางต่างๆ เช่น ส่งหนังสือประชาสัมพันธ์, Website, และ Facebook แต่ยังไม่มีการรับโอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>๑. ตำแหน่งที่ร้องขอให้ กสอ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน บางตำแหน่งจำนวนผู้ที่สอบผ่านหมดบัญชี ทำให้ไม่มีพนักงานส่วนตำบลมาบรรจุได้ตามที่ร้องขอ</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๒.๓ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตามที่ได้ร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน</p>	<p>๑. เพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี</p>	<p>๑. จำนวนบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี</p>	<p>๑.๓ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) ๑.๔ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) ๑.๕ นิติกร (ปก./ชก.) ๑.๖ นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) ๑.๗ นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) ๑.๘ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๑.๙ นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) ๑.๑๐ นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)</p> <p>๑. ดำเนินการบรรจุผู้สอบแข่งขันได้เข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ดังนี้</p> <p>๑.๑ นางสาวไอลยวรินทร์ หิรัญวิทย์ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕</p> <p>๑.๒ นางสาวกัญญาพร อุไรวรรณ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕</p> <p>๑.๓ นายกิตติกร ไชยอักษร ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕</p>	<p>๒. ตำแหน่งที่หมดบัญชี ควรให้ อบต.สามารถรับโอนได้</p> <p>๑. จากการร้องขอให้ กสอ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่งที่ว่าง ทำให้ อบต. ทำสัก มีพนักงานส่วนตำบลมาบรรจุในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี</p>
<p>๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>๑. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีทักษะ และ ความรู้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>๑. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ นำมาซึ่งการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-๑๙) ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรไปอบรมได้ครบทุกคน</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.๒ การจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา	๑. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน ๒. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม	๑. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา ตามตำแหน่งสายงาน จำนวน ๑๕ คน ๑๐ หลักสูตร คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๒๔ ดังนี้	๑. เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-๑๙) ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรไปอบรมได้ครบทุกคน

การฝึกอบรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสัก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ที่	หลักสูตร	หน่วยงานผู้จัด	สถานที่	วันที่อบรม	ผู้เข้าอบรม
๑.	การปิดบัญชีของหน่วยงานภายใต้สังกัดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และการจัดทำรายงานการเงิน หมายเหตุ ประกอบงบการเงินตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ และนโยบายการบัญชีภาครัฐ	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี	โรงแรมฟรายเดย์ อ.เมือง จ.อุตรดิตถ์	๕ - ๗ พ.ย. ๖๔	๑. นางสาวหยด พรหมฤทธิ์ ๒. นางเพชรรัตน์ เสนาะสำเนียง ๓. นางสาวปทุมวรรณ แดงโชติ ๔. นางสาวทิพวรรณ พรหมฤทธิ์
๒.	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการใช้โปรแกรม LTAX ๓๐๐๐ V.๔ และโปรแกรมทดลอง LTAXMAP (Cloud server online demo) รวมถึงการปรับปรุงข้อมูลภาษีตามมาตรา ๑๐ โปรแกรมจัดเก็บขยะ (E -Fee) แสดงรายละเอียด กค.๓ และแบบ กค.๔ เพื่อส่งเข้าระบบ E-LAAS ข้อควรระวังและแนวทางปฏิบัติที่ดีในการจัดเก็บรายได้ค่าธรรมเนียมของอปท. ในมุมมองผู้ตรวจสอบ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์	โรงแรมตันทองรีสอร์ท อ.เมือง จ.อุตรดิตถ์	๔ - ๗ ก.พ. ๖๕	๑. น.ส.รุจิรา โลหะจันทิ ๒. นายศรัยศักดิ์ ณ น่าน
๓.	การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสะท้อนข้อมูลการดำเนินงานวิจัยโครงการ “การประยุกต์ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในเขตภาคเหนือ ๑๒ จังหวัด”	สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	โรงแรมฟรายเดย์ อ.เมือง จ.อุตรดิตถ์	๘ ก.พ. ๖๕	๑. นายณรงค์ยศ ปิ่นนาค
๔.	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ภายใต้แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจังหวัดอุตรดิตถ์ ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๖๕	สนง.พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จ.อุตรดิตถ์	โรงแรมฟรายเดย์ อ.เมือง จ.อุตรดิตถ์	๑๔ - ๑๕ ก.พ. ๖๕	๑. นายพีระพงษ์ ทิศา

ที่	หลักสูตร	หน่วยงานผู้จัด	สถานที่	วันที่อบรม	ผู้เข้าอบรม
๕.	อบรมสัมมนาชี้แจงมาตรการประหยัดพลังงานในภาครัฐ ภายใต้โครงการลดใช้พลังงานในภาครัฐ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	สำนักงานพลังงานจังหวัดอุดรดิตถ์	โรงแรมพรายเดย์ อ.เมือง จ.อุดรดิตถ์	๒๒ ก.พ. ๖๕	๑. น.ส. นภารัตน์ พุฒนาค
๖.	การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ระดับกลางและการกำหนดฝ่ายหรือกลุ่มงาน เทคนิคการเสนอเอกสารเพื่อเลื่อนระดับ ชำนาญงาน ชำนาญการ การเขียนวิสัยทัศน์ การเสนอผลงาน การเสนอค่างานปรับปรุงตำแหน่ง ระดับอาวุโส และชำนาญการพิเศษ หลักเกณฑ์การโอน การย้าย ข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่น และการดำเนินการเกี่ยวกับเงินเพิ่มสำหรับพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	โรงแรมเรือนแพ รอยัล ปาร์ค อ.เมือง จ.พิษณุโลก	๑๘ - ๒๐ มี.ค. ๖๕	๑. น.ส.นภารัตน์ พุฒนาค
๗.	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรวินัยเบื้องต้นสำหรับข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรดิตถ์ (หลักสูตร ๒ วัน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์	โรงแรมสีหราช อ.เมือง จ.อุดรดิตถ์	๒๖ - ๒๗ มี.ค. ๖๕	๑. น.ส.รุจิรา โลหะจันทิ ๒. นายดิเรก นิลสนธิ์ ๓. น.ส.สุปราณี จินบุญมี ๔. นางกิตติพิชญ์ โภฏจนาท ๕. นางหทัยรัตน์ สิตตะวิบูลย์ ๖. นางสาวหยุด พรหมฤทธิ์ ๗. น.ส.ปทุมวรรณ แดงโชติ ๘. นางเพชรรัตน์ เสนาะสำเนียง ๙. น.ส.นภารัตน์ พุฒนาค ๑๐. นายศรัยติศักดิ์ ณ น่าน ๑๑. นายพีระพงษ์ ทิสา ๑๒. น.ส.ศศิกานต์ ตั้งเจริญไพศาล ๑๓. น.ส.สุภาพร สายแปง ๑๔. นายณรงค์ยศ ปิ่นนาค

ที่	หลักสูตร	หน่วยงานผู้จัด	สถานที่	วันที่อบรม	ผู้เข้าอบรม
๘.	เทคนิค กลยุทธ์การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง วิธี e-bidding วิธีคัดเลือก วิธีเฉพาะเจาะจง การจัดทำบันทึก ข้อความ เอกสารประกาศเชิญชวน หนังสือเชิญชวน แบบรายงานการประชุม การกำหนด เงื่อนไขคุณสมบัติเฉพาะพัสดุ (Spec) และการจัดทำเอกสารกำหนดอัตราค่าปรับเป็น “๐” แนวทางการจัดซื้อจัดจ้าง ตามหนังสือสั่งการ ๗๗๘	สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา	โรงแรมท็อปแลนด์ จังหวัดพิษณุโลก	๒๗ – ๒๙ พ.ค. ๖๕	๑. น.ส.รุจิรา โลหะจันทิ ๒. น.ส.ศศิกันต์ ตั้งเจริญไพศาล
๙.	การประชุมเชิงปฏิบัติการการประสานแผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุตรดิตถ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุตรดิตถ์	โรงแรมสีหราช จังหวัดอุตรดิตถ์	๒๕ – ๒๖ มิ.ย. ๖๕	๑. น.ส.รุจิรา โลหะจันทิ ๒. นางสาวหยุด พรหมฤทธิ์ ๓. นางหทัยรัตน์ สิตตะวิบูลย์ ๔. นางเพชรรัตน์ เสนาะสำเนียง ๕. น.ส.ปทุมวรรณ แดงโชติ
๑๐.	โครงการเตรียมความพร้อมสำหรับคนพิการในสถานการณ์ภัยพิบัติ ประจำปี ๒๕๖๕	สำนักงานพัฒนาสังคมจังหวัดอุตรดิตถ์	โรงแรมต้นทอง จังหวัดอุตรดิตถ์	๔ ส.ค. ๖๕	๑. นายณรงค์ยศ ปันนาค

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๔.๑ จัดสถานที่ทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สะอาด และพร้อมต่อการปฏิบัติงาน	๑. เพื่อจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	๑. ระดับ ความพึงพอใจของบุคลากร	๑. การทำความสะอาด Big Cleaning Day เพื่อทำความสะอาดสถานที่ทำงาน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมรอบๆ สำนักงาน ๒. มีการจัดอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้บุคลากรอย่างครบถ้วน และจัดให้มีแสงสว่างเพียงพอ	๑. ควรทำความสะอาด ปรับปรุงสภาพแวดล้อมรอบๆ อบต. ทุกๆสัปดาห์ เพื่อให้มีสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ ๒. ตรวจเช็ควัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พร้อมต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๕.๑ การประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๕.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. เพื่อประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ทราบ</p> <p>๑. เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และการประเมินสมรรถนะ</p> <p>๒. เพื่อนำผลประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนขั้นค่าจ้าง และเลื่อนค่าตอบแทน</p>	<p>๑. บุคลากรทราบประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๑. จำนวนของบุคลากรที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๑. ดำเนินการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด ข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้รับการประเมินกับผู้ประเมิน โดยมีผู้บังคับบัญชากำกับดูแล ติดตาม และมีคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาผลการประเมิน</p>	<p>๑. อบต.ท่าสัก ได้มีการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ทราบโดยทั่วกัน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>๑. อบต.ท่าสัก ได้มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานและมี การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรครบทุกคนตามระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>๒. ควรจัดทำแบบประเมินฯ ให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>

ปัญหา/อุปสรรค

จากการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสัก พบปัญหา/อุปสรรค คือ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสักมีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่างหลายตำแหน่ง และได้ประกาศรับโอน (ย้าย) เพื่อรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แล้ว ปรากฏว่าไม่มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่นโอน (ย้าย) มา และเมื่อได้ร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ก็ยังมีพนักงานส่วนตำบลมาบรรจุในตำแหน่งที่ว่างไม่ครบตามแผนอัตรากำลัง จึงทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งที่หมดบัญชี หรือสอบแข่งขันเป็นกรณีพิเศษสำหรับตำแหน่งที่ขาดแคลน และให้สามารถรับโอน (ย้าย) ได้ ในกรณีที่ผู้สอบแข่งขันได้หมดบัญชี