



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง

ที่ บร ๗๖๔๐๑/๒๓๗๖ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง

เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางแผนนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

ข้อเท็จจริง

จากนโยบายดังกล่าว งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
๓. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

งานการเจ้าหน้าที่ ขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

-เพื่อโปรดทราบ
รชวณพัฒน์ และพัฒน์พรพรคน

(นายสุรพงษ์ เอี่ยมเดชะศักดิ์)
หัวหน้าสำนักปลัด

วิมล

(นางอัมมจิต ตั้งวงศ์เจริญกิจ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง

ดิอ

(นางสาวปรีชมิณซ์ เหลาคำ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

นพ

(นายณพรัตน์ สุขตาม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	- เพื่อส่งเสริมให้มีการ พัฒนาบุคลากรตาม ตำแหน่ง สายงานครบ ทุกตำแหน่ง สายงาน อย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดย เพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรม และ หน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการ ทำงาน สร้างความ สามัคคี และความผูกพัน ภายในองค์กร	<u>ผลการวิเคราะห์</u> ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้ ความ เข้าใจ เพื่อนำมา ปฏิบัติงาน และพัฒนา งานได้อย่างแท้จริง <u>ข้อเสนอแนะ</u> ควรจัดส่งบุคลากรเข้า รับการอบรม อย่าง ต่อเนื่อง	ตั้งไว้ ๗๗๕,๕๐๐.- บาท ใช้ไป ๕๖๖,๐๑๘.- บาท	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ปัญหาด้านการ เปลี่ยนแปลงบุคลากร คุณลักษณะประการ หนึ่งของบุคลากรมี การปรับเปลี่ยนอยู่ ตลอดเวลาในลักษณะ การโอน ย้าย ส่งผล ให้เกิดปัญหาการขาด ความต่อเนื่องในการ ดำเนินงาน ความ รับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่ เคยผ่านการอบรมซึ่ง มีผลกระทบต่อ ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๓ การพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	- เพื่อประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่แนวทาง เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ให้ บุคลากรทราบ	- องค์กรมีการปรับปรุง เว็บไซต์ให้เป็นปัจจุบันอยู่ เสมอ จัดให้มีเพจ เฟสบุ๊ก และไลน์ในการสนับสนุน การทำงาน ไว้สำหรับ ประชาสัมพันธ์ผลงาน การปฏิบัติงาน นโยบาย ผู้บริหาร มาตรการ หลักเกณฑ์การปฏิบัติ คู่มือการปฏิบัติงาน	<u>ผลการวิเคราะห์</u> มีการร้องเรียนผ่าน เว็บไซต์ ถามตอบ ปัญหา <u>ข้อเสนอแนะ</u> ควรมีระบบสารสนเทศ แบบ One Stop Service และระบบการ ให้บริการผ่านเว็บไซต์ เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการ ให้บริการ	-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่สำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	- เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี ลดขั้นตอนในการทำงาน ประชาชนได้รับการบริการรวดเร็วยิ่งขึ้น ลดการสูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบ ไม่เกี่ยงงาน เป็นไปตามขั้นตอนภายใต้การบังคับบัญชาหัวหน้างาน หรือหัวหน้าส่วนราชการ	- จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติราชการให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงาน และหน้าที่อื่นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ - จัดทำคำสั่งรักษาราชการแทน ในกรณีตำแหน่งว่าง หรือมี แต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ - แจ้งเวียนคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างได้รับทราบ และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	ผลการวิเคราะห์ การจัดทำคำสั่งมอบหมายงาน เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง เกี่ยงงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ข้อเสนอแนะ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีความเข้าใจผิด สับสน และเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับงาน	-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตของบุคลากร	- เพื่อเสริมสร้างกำลังใจ ให้กับพนักงาน เกิด ความรัก ความทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจให้กับ องค์กร และสร้างความ มั่นใจให้กับบุคลากร	- ดำเนินการประกาศ ยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่มีผล การปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๗ - ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส. ในองค์กร	<u>ผลการวิเคราะห์</u> พนักงานมีความสุขใน การปฏิบัติงาน สถานที่ ทำงานน่าอยู่ สะอาด และสะดวก สบาย <u>ข้อเสนอแนะ</u> ควรมีการ ดำเนินการอย่าง ต่อเนื่องทุกปี	-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่มี
ประเด็นนโยบาย ที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้าง แรงจูงใจเพื่อรักษา บุคลากรที่มี ประสิทธิภาพสูงไว้กับ หน่วยงาน	- เพื่อเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล ได้แก่ การ เลื่อนขึ้นเงินเดือน การ ให้เงินรางวัลประจำปี	- ดำเนินการพิจารณาเลื่อน ขึ้นเงินเดือนประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นไปตามกระบวนการ ขั้นตอน ตามตัวชี้วัดของ การประเมินการปฏิบัติ ราชการ พร้อมทั้ง ดำเนินการประกาศรายชื่อ พนักงานส่วนตำบลที่มีผล การประเมินดีเด่น	<u>ผลการวิเคราะห์</u> ดำเนินการพิจารณา เลื่อนขึ้นเงินเดือน เป็นไปตามประกาศ หลักเกณฑ์กำหนด <u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี	-	การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ประจำปี แบ่งออกเป็น ๒ รอบ คือ - ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ - ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๗ การเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ให้แก่พนักงานฯ	- เพื่อส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของ พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ให้ปฏิบัติ ตนตามประมวล จริยธรรมพนักงานส่วน ท้องถิ่น	- นำประกาศ ก.ธ. เรื่อง “ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น” มาเผยแพร่ให้บุคลากร ทุกส่วนราชการรับทราบ และถือปฏิบัติโดยทั่วกัน	ผลการวิเคราะห์ ผู้บริหารองค์การ บริหารส่วนตำบลให้ ความสำคัญกับการ ส่งเสริมจริยธรรม และ การรักษาวินัยบุคลากร ทุกคนได้รับการส่งเสริม จริยธรรม และรักษา วินัย ให้ปฏิบัติตนตาม ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อเสนอแนะ ควรมีการดำเนินการ อย่างต่อเนื่องทุกปี	-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดเลย

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	- เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร	บุคลากรนำความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนา มาปรับใช้ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<u>ผลการวิเคราะห์</u> พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม <u>ข้อเสนอแนะ</u> ให้มีการรายงานผลจากการเข้ารับการฝึกอบรมให้กับผู้บริหารทราบ	-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	- เพื่อให้องค์กรมีการ บริหารจัดการความรู้ (Knowledge management) อย่างเป็น ระบบ	- นำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในการทำงาน เป็นการสร้างความ กระจำถึงความสัมพันธ์ ระหว่างองค์กรแห่งการ เรียนรู้ (Learning Organization) กับการ จัดการความรู้ (Knowledge management)	<u>ผลการวิเคราะห์</u> องค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถนำไปใช้เป็น แนวทางในการ วางรากฐานด้านการ สร้างคุณค่าให้แก่ ทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ คือ ความรู้ <u>ข้อเสนอแนะ</u> เราควรสร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้ร่วมกัน อย่างเป็นระบบ และมี ส่วนร่วมจากทุกฝ่าย เพื่อการพัฒนาอย่าง ยั่งยืนในที่สุด	-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๑๐ การส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในองค์กร	- เพื่อกำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร และเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร	<u>ผลการวิเคราะห์</u> มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ <u>ข้อเสนอแนะ</u> ดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	<u>ตั้งไว้</u> ๑,๒๑๔,๐๐๐.- บาท <u>ใช้ไป</u> ๕๖๖,๐๑๘.- บาท	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-พนักงานส่วนตำบลที่มีคำสั่งเลื่อนระดับหลังวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๖ ยังไม่ได้เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรของมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ สถานการณ์คลัง และต้องปฏิบัติการกิจอย่างต่อเนื่อง

การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในหลาย ๆ ด้าน ผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง ดังนี้

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง เข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายโดยองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้องได้ดำเนินการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตร และพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาช่วยในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะรองรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยพร้อมรับใช้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานผู้บริหาร และโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน และความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรม ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๒. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตรากำลังที่ว่างดำเนินการขอใช้บัญชี ก.สธ. ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความต้องการสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง ให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนา เติบโตก้าวหน้าให้มากขึ้น

๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

.....

แบบสรุปเพื่อประกอบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
 ครั้งปีแรก ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗

๑.การดำเนินการบันทึก และปรับปรุงระบบสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน มีรายละเอียดดังนี้
 ๑.๑ บันทึกระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ	เชิงประโยชน์
๑.บันทึกการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๔ อัตรา ๒.บันทึกการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู จำนวน ๕ อัตรา ๓.บันทึกการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา ๔.บันทึกการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง จำนวน ๑๓ อัตรา ๕.บันทึกการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง จำนวน ๑๗ ราย ๖.บันทึกให้โอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย คือ นางลัดดาวัลย์ แสงปราบภัย ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ โอน(ย้าย) ไปดำรงตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสายตะกู อำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์ ๗.บันทึกการเข้ารับการฝึกอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงานเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ราย นายชำนาญ ประนางรอง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน ๘.บันทึกสถิติการลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๔๖ คน	ข้อมูลถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ไม่ถูกหักท้วงจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์	๑.เพื่อนำไปวิเคราะห์วางแผนและประมวลผลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๒.เพื่อจัดเก็บข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ

๑.๒ บันทึกระบบเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลบุคลากรท้องถิ่น ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ	เชิงประโยชน์
-บันทึกผู้หมดสิทธิและผู้มีสิทธิร่วมระบบเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล ราย นางลัดดาวัลย์ แสงปราบภัย ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	ข้อมูลถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ไม่ถูกหักท้วงจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ	เพื่อนำไปวิเคราะห์วางแผนและประมวลผลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๒.การดำเนินการตามหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู และการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีรายละเอียดดังนี้

เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ	เชิงประโยชน์
๑.การประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๔ อัตรา ๑.๑ บันทึกแจ้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และลูกจ้างประจำ เสนอแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั่วระยะเวลา ๑ เมษายน ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาประเมินตามลำดับขั้น ๑.๒ รวบรวมแบบประเมินและสรุปผลการประเมินเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรอง ๑.๓ เชิญประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำตามคำสั่งที่ ๙๒/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖ ๑.๔ จัดทำรายงานการประชุม กก.กลั่นกรอง การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ๑.๕ เชิญคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ตามคำสั่งที่ ๙๓/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖ ๑.๖ จัดทำรายงานการประชุม กก. พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ๑.๗ จัดทำแบบ ๑ - แบบ ๔ ของพนักงานส่วนตำบล และของลูกจ้างประจำ ๑.๘ คำสั่งที่ ๓๓๒/๒๕๖๖ เรื่อง ให้พนักงานส่วนตำบลเลื่อนขั้นเงินเดือน ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๒๓ ราย ๑.๙ คำสั่งที่ ๓๓๔/๒๕๖๖ เรื่อง ให้ลูกจ้างประจำเลื่อนขั้นค่าจ้าง ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ราย ๑.๑๐ รายงานการเลื่อนขั้นเงินเดือน และเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ให้ ก.อบต.จังหวัด ทราบ ๑.๑๑ ประกาศผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒	มีการดำเนินงานตามขั้นตอน เป็นไปตามประกาศที่ ก.อบต. กำหนด	เพื่อให้สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด และเพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับความดีความชอบจากการปฏิบัติงาน

เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ	เชิงประโยชน์
๒.การประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู จำนวน ๕ อัตรา ๒.๑ เชิญประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานครู ตามคำสั่งที่ ๑๐๑/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ๒.๒ จัดทำรายงานการประชุม กก.กลั่นกรอง การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครู ๒.๓ เชิญคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู ตามคำสั่งที่ ๑๐๒/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ๒.๔ จัดทำประกาศฐานในการคำนวณและร้อยละของฐานในการคำนวณเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง ครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ ๒.๕ จัดทำรายงานการประชุม กก. พิจารณาเลื่อนเงินเดือน ๒.๖ จัดทำแบบคำนวณและแบบสรุปการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู ๒.๗ จัดทำคำสั่งที่ ๓๓๘/๒๕๖๖ เรื่อง การให้พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ จำนวน ๕ ราย ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ ๒.๘ แจกหนังสือผลการเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานครู จำนวน ๕ ราย ได้รับทราบ ๒.๙ รายงานการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู ให้ ก.อบต. จังหวัดทราบ		

เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ	เชิงประโยชน์
๓.การประเมินผลการปฏิบัติงาน และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง จำนวน ๑๗ อัตรา ๓.๑ แจกให้พนักงานจ้าง จำนวน ๑๗ ราย เสนอแบบประเมินผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ๓.๒ สรุปผลการประเมินฯ เพื่อนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามคำสั่งที่ ๙๐/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างประจำ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖ ๓.๓ จัดทำรายงานการประชุม กก.กลั่นกรอง การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้าง จำนวน ๑๗ ราย ๓.๔ สรุปผลการประเมินฯ จากคณะกรรมการกลั่นกรองนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ๓.๕ จัดทำรายงานการประชุม กก.พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑๓ ราย ๓.๖ คำสั่งที่ ๓๓๖/๒๕๖๖ เรื่อง ให้พนักงานจ้างเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๒ ราย ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ๓.๗ คำสั่งที่ ๓๓๓๗/๒๕๖๖ เรื่อง ให้พนักงานจ้างได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ ๓.๘ คำสั่งที่ ๓๓๕/๒๕๖๖ ให้จ้างพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑๗ ราย ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๗ ๓.๑๐ รายงานขอความเห็นชอบในการต่อสัญญาจ้าง ของพนักงานจ้าง จำนวน ๑๗ ราย ให้ ก.อบต.จังหวัดตราบ		

๓.การดำเนินการทางงานบริหารงานบุคคล เช่น การจัดทำแผนอัตรากำลัง การบรรจุแต่งตั้ง การสรรหา การโอน การย้าย การเลิกจ้าง ฯลฯ โดยมีรายละเอียดดังนี้

เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ	เชิงประโยชน์
๑.ให้โอนพนักงานส่วนตำบลกรณีมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ราย นางลัดดาวลัย แสงปราบภัย ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ อัตรา เงินเดือน ๑๖,๖๐๐.- บาท กรณีมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อไปดำรง ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปฏิบัติการ เลขที่ ตำแหน่ง ๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๖,๖๐๐.- สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสายตะกู อำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์ ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป ๑.๑ รับคำร้องขอโอน(ย้าย) ๑.๒ สอบถามตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ไปยังองค์การบริหารส่วนตำบลสายตะกู ว่าว่างหรือไม่ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามหนังสือองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง ที่ บร ๗๖๔๐๑/๑๓ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๗ ๑.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลสายตะกู ตอบรับการโอน(ย้าย) ตามหนังสือที่ บร ๗๗๑๐๑/๓๒ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๗ ๑.๔ เสนอเรื่องเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ๑.๕ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ๑.๖ อบต.สองห้อง มีคำสั่งที่ ๖๑/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ให้นางลัดดาวลัย แสงปราบภัย ตำแหน่ง นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน ระดับ ปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๖,๖๐๐.- บาท กรณีมีความจำเป็น อย่างยิ่ง เพื่อไปดำรงตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๖,๖๐๐.- สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสายตะกู อำเภอบ้าน กรวด จังหวัดบุรีรัมย์ ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป ๑.๗ รายงานการโอน(ย้าย) ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัด) รับทราบ ๒.ประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย) ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา แทน ตำแหน่งที่ว่าง ตามประกาศ อบต.สองห้อง เรื่อง ประชาสัมพันธ์รับ โอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๗	มีการดำเนินงานตาม ขั้นตอน เป็นไปตาม ประกาศที่ ก.อบต. กำหนด	เพื่อกำหนดโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล และ กิจการอื่นเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลในองค์การ บริหารส่วนตำบล และเพื่อ เป็นเครื่องมือตรวจสอบการใช้ ตำแหน่งขององค์การบริหาร ส่วนตำบลสองห้อง ให้เป็นไป อย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลไม่ให้เกินอัตราร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี

เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ	เชิงประโยชน์
๓.จัดทำเอกสารให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย ๓.๑ เตรียมเอกสารเพื่อประกอบตัวชี้วัด เพื่อรองรับการตรวจประเมินของคณะกรรมการฯ ๓.๒ รับการตรวจประเมินฯ ๓.๓ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เลขที่ ๓๗๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๗ ๓.๔ จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๓.๕ จัดทำสิ่งที่ ๓๗๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๗ ในการให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๔๕ ราย	มีการดำเนินงานตามขั้นตอน เป็นไปตามประกาศที่ ก.อบต. กำหนด	เพื่อให้สามารถควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด และเพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับความดีความชอบจากการปฏิบัติงาน



(นางสาวปรีชมิญช์ เหลาคำ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

แบบสรุปรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
ครึ่งปีหลัง ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

๑.การดำเนินการบันทึกระบบฐานข้อมูลพนักงานและบุคลากรทางการศึกษา และปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น มีรายละเอียดดังนี้

เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ	เชิงประโยชน์
๑.บันทึกการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๒ อัตรา ๒.บันทึกการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู จำนวน ๕ อัตรา ๓.บันทึกการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา ๔.บันทึกผู้รับได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในแต่ละชั้นตรา จำนวน ๗ ราย ๕.บันทึกปรับอัตราเงินเดือนพนักงานครู จำนวน ๕ ราย ๖.บันทึกการปรับอัตราเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย พนักงานจ้าง จำนวน ๑๔ ราย	ข้อมูลถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ไม่ถูกหักท้วงจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ และสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติที่ ๔ จังหวัดนครราชสีมา	เพื่อนำไปวิเคราะห์วางแผนและประมวลผลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๒.การดำเนินการตามหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู และการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มีรายละเอียดดังนี้

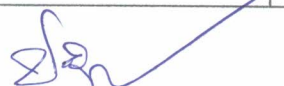
เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ	เชิงประโยชน์
๑.การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ๑.๑ แจ้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และลูกจ้างประจำ เสนอแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ห้วงระยะเวลา ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาประเมินตามลำดับขั้น ๑.๒ รวบรวมแบบประเมินและสรุปผลการประเมินเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรอง ๑.๓ เชิญประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ตามคำสั่งที่ ๘๘/๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗ ๑.๔ จัดทำรายงานการประชุม กก.กลั่นกรอง การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ๑.๕ เชิญคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ตามคำสั่งที่ ๙๐/๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗ ๑.๖ จัดทำรายงานการประชุม กก. พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน และเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ	มีการดำเนินงานตามขั้นตอน เป็นไปตามประกาศที่ ก.อบต. กำหนด	เพื่อให้สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด และเพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับความดีความชอบจากการปฏิบัติงาน

เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ	เชิงประโยชน์
๑.๗ จัดทำแบบ ๑ - แบบ ๔ ของพนักงานส่วนตำบล และของลูกจ้างประจำ ๑.๘ คำสั่งที่ ๑๑๓/๒๕๖๗ เรื่อง ให้พนักงานส่วนตำบลเลื่อนขั้นเงินเดือน ลงวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๗ จำนวน ๒๒ ราย ๑.๙ คำสั่งที่ ๑๑๕/๒๕๖๗ เรื่อง ให้ลูกจ้างประจำเลื่อนขั้นค่าจ้าง ลงวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ราย ๑.๑๐ รายงานการเลื่อนขั้นเงินเดือน และเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ให้ ก.อบต.จังหวัด ทราบ ๒.การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู ๒.๑ จัดทำหนังสือยืมตัวผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อเป็นคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานครู ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒.๒ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ๒.๓ แจ้งคำสั่งให้คณะกรรมการรับทราบ ๒.๔ เชิญประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานครู ตามคำสั่งที่ ๙๕/๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ๒.๕ จัดทำรายงานการประชุม กก.กลั่นกรอง การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครู ๒.๖ เชิญคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู ตามคำสั่งที่ ๙๖/๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ๒.๔ จัดทำประกาศฐานในการคำนวณและร้อยละของฐานในการคำนวณเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง ครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๗ ๒.๕ จัดทำรายงานการประชุม กก. พิจารณาเลื่อนเงินเดือน ๒.๖ จัดทำแบบคำนวณและแบบสรุปการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู ๒.๗ จัดทำคำสั่งที่ ๑๑๒/๒๕๖๗ เรื่อง การให้พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๑ จำนวน ๕ ราย ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๗ ๒.๘ แจ้งหนังสือผลการเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานครู จำนวน ๕ ราย ได้รับทราบ ๒.๙ รายงานการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู ให้ ก.อบต.จังหวัดทราบ		

เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ	เชิงประโยชน์
๓.การประเมินพนักงานจ้าง ๓.๑ แจ้งให้พนักงานจ้าง จำนวน ๑๗ ราย เสนอแบบประเมินผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ๓.๒ สรุปผลการประเมินฯเพื่อนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ตามคำสั่งที่ ๙๑/๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗ ๓.๓ จัดทำรายงานการประชุม กก.กลั่นกรอง การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้าง จำนวน ๑๗ ราย		

๓.การดำเนินการทางงานบริหารงานบุคคล เช่น การพัฒนาบุคลากร บรรจุแต่งตั้ง การสรรหา การโอน การย้าย การเลิกจ้าง ฯลฯ โดยมีรายละเอียดดังนี้

เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ	เชิงประโยชน์
๑.การพัฒนาบุคลากรตามโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑) กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๔๖ คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ๔ คน สมาชิกสภา อบต. ๑๕ คน พนักงานส่วนท้องถิ่น ๒๗ คน (๒) กิจกรรมศึกษาดูงานการบริหารจัดการธนาคารขยะ โรงเรียนผู้สูงอายุ เศรษฐกิจพอเพียง และกิจกรรมฝึกอบรม เรื่อง ธรรมชาติ คุณธรรมและจริยธรรม และระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๒) งบประมาณในการดำเนินงาน จำนวน ๒๑๙,๘๑๐.- บาท (สองแสนหนึ่งหมื่นเก้าพันแปดร้อยสิบบาทถ้วน) ๒.ปรับอัตราเงินเดือนพนักงานครูสำหรับคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรอง และกำหนดอัตราเงินเดือนชดเชยและจำนวนเงินที่ได้รับตามคุณวุฒิ จำนวน ๕ ราย ตามคำสั่ง อบต.สองห้อง ที่ ๑๖๕/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๗ ๒.การปรับอัตราเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๔ ราย	มีการดำเนินงานตามขั้นตอน เป็นไปตามประกาศที่ ก.อบต. กำหนด	๑.เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พร้อมทั้งสร้างคุณธรรมและจริยธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ๒.เพื่อให้เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นได้รับสวัสดิการ ตามนโยบายของรัฐบาล ๓.เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินอัตราร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี



(นางสาวปรีชมิณห์ เหลาคำ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ