

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑.แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	- เพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ให้มีบุคลากรเพียงพอต่อภารกิจงานและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เปลี่ยนไปให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	- การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ให้มีบุคลากรเพียงพอต่อภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น การขยายกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เป็นระดับกลาง ในส่วนราชการที่มีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น - การบริหารภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด (ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตาม ม.๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒	๑.ดำเนินการประเมินเพื่อปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารให้มีระดับสูงขึ้น ๑ ส่วนราชการ ได้แก่ กองคลัง โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ กำหนดส่วนราชการย่อยภายในกองคลัง ๑ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานคลัง กำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง และกำหนด ๑ กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานการเงินและบัญชี มีการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน ๑ ตำแหน่ง และเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน ๑ ตำแหน่ง ๒.การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ วิศวกรโยธาปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา และนักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา	

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๒.การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง	เพื่อสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี และที่ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม	- สายงานผู้บริหาร ได้ดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการร้องขอให้คณะกรรมการสรรหาพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๓ ตำแหน่ง ได้แก่ ๑.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๒.หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๓.ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง) ๔.หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) ๕.ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) ผลการดำเนินงาน ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ มีการขอบรรจุแต่งตั้ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง) จากบัญชีผู้ผ่านการสรรหา ของคณะกรรมการสรรหาพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ส่วนตำแหน่งที่เหลือ ได้รายงาน ก.อบต.จ. เพชรบูรณ์ เพื่อใช้วิธีการสรรหาด้วยการรับโอนตามอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระยะเวลา ๖๐ วันนับตั้งแต่วันที่ ๓ มีนาคม ถึงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ หากมีผู้มาติดต่อขอโอน จะเป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในการพิจารณา หากพ้นจากระยะเวลาดังกล่าวและมีการสำรวจตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างอยู่ องค์การบริหารส่วนตำบลจักได้รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ยังคงว่างอยู่ ให้คณะกรรมการสรรหา	

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			พนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดำเนินการสรรหาต่อไป โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่รายงานขอให้คณะอนุกรรมการสรรหาพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดำเนินการสรรหาให้ นั้น ต้องสว่นตำแหน่งและจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายในส่วนของเงินเดือนและค่าตอบแทนตามแนวทางการที่ได้มีการชักจูงมาต่อไป - สายงานผู้ปฏิบัติประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ดำเนินการส่งคำร้องให้คณะกรรมการ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสรรหาให้ ในตำแหน่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ๑.วิศวกรโยธาปฏิบัติการ ๒.นิติกรปฏิบัติการ ๓.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ ๔.นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ ๕.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน ๕.เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน ๖.นายช่างโยธาปฏิบัติงาน ๗.ครูผู้ช่วย (เอกปฐมวัย) เมื่อรายงานแล้ว ต้องดำเนินการสว่นตำแหน่งและอัตราตลอดจนการจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นเช่นเดียวกับตำแหน่งในสายงานผู้บริหารเช่นกัน	

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมตรงตามข้อบ่งชี้ของหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าตอบแทน และค่าจ้าง ตลอดจนใช้ประโยชน์ในการจัดทำผลงานเพื่อพิจารณาเลื่อนระดับให้สูงขึ้น	จัดทำข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพโดยเป็นการร่วมมือกันระหว่างผู้จัดทำและผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่ได้ประกาศไว้เป็นกรอบในการทำงานในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินในแต่ละรอบการประเมิน -แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ ก.อบต.กลางกำหนด	
๔.การพัฒนาบุคลากร	เพื่อเป็นการวางแผนในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น โดยได้รับความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านระเบียบกฎหมายและแนวปฏิบัติที่มีการปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา	ดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ซึ่งดำเนินการควบคู่ไปกับการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	-จัดส่งบุคลากรทั้งฝ่ายประจำ ฝ่ายการเมือง และพนักงานจ้าง เข้ารับการอบรมความรู้ตามสายงานของตนและตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีเกณฑ์ในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบัน	

ปัญหา/อุปสรรค

- ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี