



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า โทร. ๐-๒๐๑๗-๗๓๙๑ ต่อ ๑๐๒

ที่ ปท ๗๑๙๐๑/๙๐

วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ได้ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า และได้ดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยมีกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นั้น

ดังนั้น งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเป็นการสรุปภาพรวมในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า และเห็นควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า www.klong5.go.th เพื่อให้ประชาชนหรือผู้สนใจได้รับทราบต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา



(นางสาวเกศราภรณ์ กาบจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

เรียน หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.


(นางสาวอุษณีย์ วงศ์บางชวด)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.

เรียน รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า


(นายศิริพงศ์ อยู่หนูสิงห์)

หัวหน้าสำนักงานปลัด

/ความเห็น...

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า

เป็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

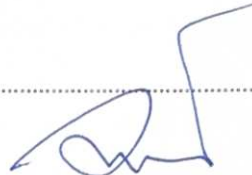


(นางสาวนิชาภัทร สงวนวงษ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า



(นายศราวูฒิ เทพรอด)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า

ทราบ/อนุมัติ ตามเสนอ

ไม่อนุมัติ เพราะ



(นายอัศวิน วงศ์นาค)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของการบริหารส่วนตำบลคลองห้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ให้มีทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยให้งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารบุคคลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้าทราบอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง นั้น

ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า โดยใช้ตัวชี้วัดจากประกาศนโยบายดังกล่าวตามรายละเอียดนโยบาย จำนวน ๗ ด้าน ดังนี้

รายละเอียดนโยบาย	รายละเอียดกิจกรรม
<p>๑. นโยบายการวางแผนกำลังคน องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน และเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน</p>	<p>๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานในส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับ ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผน</p> <p>๒. มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่งเพิ่ม หรือ ลด ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี</p>
<p>๒. นโยบายด้านการสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า สรรหาคandidateคนเก่งมาปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร</p>	<p>- ดำเนินการประชาสัมพันธ์การรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลเพื่อสรรหามาดำรงตำแหน่งตามสายงานที่ว่าง</p>
<p>๓. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ดำเนินการวางแผนกำลังคน โดยการสรรหาคandidateบุคคลตามคุณลักษณะและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็น candidateคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า</p>	<p>๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า</p> <p>๒. จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก การโอนย้าย โดยดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานีกำหนด</p>

รายละเอียดนโยบาย	รายละเอียดกิจกรรม
	<p>๓. การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐานยุติธรรมและโปร่งใสเพื่อรองรับการตรวจสอบแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานีกำหนด</p> <p>๔. การดำเนินการสรรหาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและดำเนินการตามระเบียบและประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานีกำหนด</p> <p>๕. การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรมเสมอภาคและยุติธรรมเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่ง</p>
<p>๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ และนโยบายด้านพัฒนาบุคลากร</p> <p>- องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ มีการพัฒนาความรู้ IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ และลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน</p> <p>- องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า มีการดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากรให้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) โดยการวางแผนพัฒนาบุคลากรในสมรรถนะด้านต่าง ๆ เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล</p>	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</p> <p>๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - โปรแกรมระบบ LHR - โปรแกรมระบบ E-laas, E-plan, E-gp, และ one stop service ใช้บริการผ่านทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า เป็นต้น <p>๑. จัดทำและดำเนินการแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๒. กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๓. ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้ในระบบการพัฒนาบุคลากร</p>

รายละเอียดนโยบาย	รายละเอียดกิจกรรม
	<p>๔. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์มาตรฐานความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานีกำหนด</p> <p>๕. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานทางจริยธรรม การเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียงมีวินัยสุจริตและมีจิตอาสา</p> <p>๖. จัดส่งบุคลากรเข้ารับฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้เป็นมืออาชีพ</p> <p>๗. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า</p>
<p>๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>ประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการกลั่นกรองเนื่องจากพิจารณาจากเอกสารผลงานการปฏิบัติงานจริง และการกลั่นกรองคะแนนรวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา และนำผลการปฏิบัติงาน การขาด ลา มาสาย และความประพฤติผิดวินัยมาพิจารณาร่วม</p>	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนค่าตอบแทน ของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. ผลงานหรือความสำเร็จของงานต้องสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งในแต่ละกอง เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกทักษะ หรือสมรรถนะ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพงานของพนักงานในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ</p>
<p>๖. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและรักษาวินัย</p> <p>องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ประกาศใช้นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และประกาศการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)</p>	<p>๑. จัดทำนโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล</p> <p>๒. การแสดงเจตจำนงสุจริตและเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานด้านความซื่อสัตย์สุจริต</p>
<p>๗. นโยบายการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าในอาชีพ ให้พนักงานส่วนตำบลดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร และเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>

รายละเอียดนโยบาย	รายละเอียดกิจกรรม
<p>๘. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ การปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่อง ชมเชยแก่บุคลากรดีเด่นในด้านการ ปฏิบัติงาน และคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน และมีสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และ ผลตอบแทนอันพึงประสงค์ได้ตามระเบียบ กฎหมายอย่างเป็นธรรม</p>	<p>๑. จัดโครงการยกย่องพนักงานมีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่นประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ อุทิศตนให้แก่ทางราชการ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน และทาง ราชการ</p> <p>๒. จัดสวัสดิการ สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนอันพึงประสงค์ได้ ตามระเบียบ กฎหมายอย่างเป็นธรรม</p>
<p>๙. นโยบายสร้างความผูกพันภายในองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ดำเนินการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง เพื่อการ สื่อสารภายในองค์กร รับฟังความคิดเห็น ต่างๆ แลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิด มุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เชิงสร้างสรรค์ และนำ ผลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น</p>	<p>๑. จัดประชุมประจำเดือนระหว่างผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง เพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้ระหว่างส่วนราชการ ปรึกษาหารือข้อราชการเพื่อรับทราบ และรับฟังความคิดเห็น อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน</p>

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

รายละเอียดนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
การบริหารทรัพยากรบุคคล				
๑. นโยบายการวางแผนกำลังคน	๑. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ ประกาศ ณ วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๗ ดังนี้ ๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล - ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๒๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒ ๒. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป - ตำแหน่ง คนงาน ๑ อัตรา ๓. กองช่าง ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป - ตำแหน่ง คนงาน ๑ อัตรา กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ - ตำแหน่ง ผู้ช่วยวิศวกรโยธา ๑ อัตรา	๑ เม.ย. ๖๖ - ๓๐ ส.ค. ๖๗	- ไม่ได้จัดสรรงบประมาณ - ไม่ใช้งบประมาณ

รายละเอียดนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
<p>๒. นโยบายด้านการสรรหา</p>	<p>๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย โดยดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานีกำหนด</p>	<p>- ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล เพื่อมาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๗ จำนวน ๓ อัตรา ๓ ตำแหน่ง ดังนี้</p> <p><u>ตำแหน่งประเภทวิชาการ</u></p> <p>๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา</p> <p><u>ตำแหน่งประเภททั่วไป</u></p> <p>๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>- ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล เพื่อมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗ จำนวน ๑ อัตรา ๑ ตำแหน่ง ดังนี้</p> <p>๑. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>- ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล เพื่อมาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ เมื่อวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๗ จำนวน ๑ อัตรา ๑ ตำแหน่ง ดังนี้</p> <p>๑. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)</p> <p>- ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล เพื่อมาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ เมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗ จำนวน ๑ อัตรา ๑ ตำแหน่ง ดังนี้</p> <p>๑. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)</p> <p>- ประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลสายงานประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสายงานประเภทวิชาการ เมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๗ จำนวน ๑ อัตรา ๑ ตำแหน่ง ดังนี้</p> <p>๑. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗</p>	<p>- ไม่ได้จัดสรรงบประมาณ</p> <p>- ไม่ใช่งบประมาณ</p>

รายละเอียดนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
<p>๒. นโยบายด้านการสรรหา (ต่อ)</p>	<p>๒.๒ การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบล โดยขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>	<p>-ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ดังนี้ พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา (กองคลัง) ๒. ผู้ช่วยวิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา (กองช่าง)</p> <p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <p>๑. ยาม จำนวน ๑ อัตรา (กองการศึกษาฯ)</p> <p>ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ เมื่อวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้</p> <p>๑. นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗</p>	<p>- ไม่ได้จัดสรรงบประมาณ - ไม่ใช่งบประมาณ</p>
<p>๓. นโยบายด้านการปฏิบัติงาน</p>	<p>๓.๑ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและตรวจสอบได้</p> <p>๓.๒ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร</p>	<p>- ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยผ่านคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ รอบเมษายน ๒๕๖๗ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ รอบตุลาคม ๒๕๖๗ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว</p> <p>- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนาและจัดให้มีขึ้นพื้นฐานของพนักงาน</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗</p> <p>๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗</p>	<p>- ไม่ได้จัดสรรงบประมาณ - ไม่ใช่งบประมาณ</p> <p>- ไม่ได้จัดสรรงบประมาณ - ไม่ใช่งบประมาณ</p>

รายละเอียดนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล				
<p>๔. นโยบายด้านการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>๔.๑ จัดให้มีการนำเทคโนโลยีมา ประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล เพื่อสืบค้นได้สะดวก รวดเร็ว สามารถนำข้อมูลไป ประกอบการตัดสินใจการบริหารงาน ด้านบุคคลได้อย่างเกิดประสิทธิภาพ สูงสุด</p> <p>๔.๒ ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่เรียนรู้ ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) www.localmooc.com ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีหลักสูตรความรู้ทั่วไป และ หลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง</p>	<p>- ดำเนินการรวบรวม บันทึกข้อมูลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้เป็นปัจจุบัน ผ่านระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)</p> <p>- มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้ด้วยตนเองผ่าน ระบบ localmooc ในหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นกำหนด</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗</p> <p>๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗</p>	<p>- ไม่ได้จัดสรร งบประมาณ</p> <p>- ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>- ไม่ได้จัดสรร งบประมาณ</p> <p>- ไม่ใช้งบประมาณ</p>
<p>๕. นโยบายด้านการพัฒนา</p>	<p>๕.๑ จัดทำและดำเนินการแผนพัฒนา บุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตาม ความจำเป็นและความต้องการในการ พัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน และ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมใน หลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพัฒนา ทักษะความรู้ให้ป็นมืออาชีพ</p> <p>๕.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนา บุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนา บุคลากรในแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>- ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘ โดยมีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร ต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสาย งาน เพื่อความก้าวหน้า</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗</p> <p>๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗</p>	<p>- จัดสรร ๒๗๕,๐๐๐ บาท</p> <p>- งบประมาณที่ใช้ไป ๙๕๕,๖๓๕</p> <p>- จัดสรร ๒๗๕,๐๐๐ บาท</p> <p>- ไม่ใช้งบประมาณ</p>

รายละเอียดนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๕. นโยบายด้านการพัฒนา (ต่อ)	๕.๓ โครงการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและผู้นำชุมชนในเขตพื้นที่ตำบลคลองห้า	- มีการวางแผนจัดทำโครงการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและผู้นำชุมชนในเขตพื้นที่ตำบลคลองห้า	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	- จัดสรร ๖๐๐,๐๐๐ บาท - ไม่ใช้งบประมาณ
๖. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน	๖.๑ จัดสวัสดิการ สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนอันพึงประสงค์ได้ตามระเบียบ กฎหมายอย่างเป็นธรรม	- สวัสดิการบำเหน็จบำนาญพนักงานส่วนตำบล - สวัสดิการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนตำบล - สวัสดิการการศึกษาบุตรของพนักงานส่วนตำบล - สวัสดิการค่าเช่าบ้านของพนักงานส่วนตำบล - สวัสดิการเงินตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ อบต.คลองห้า	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	- จัดสรร ๕,๒๑๒,๙๗๓ บาท - งบประมาณที่ใช้ไป ๔,๙๒๑,๐๖๘ บาท
๗. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและรักษาวินัย	๗.๑ ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ	- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการ - จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบ และถือปฏิบัติตามหัวข้อมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับพนักงานส่วนตำบล จรรยาวิชาชีพองค์กร จรรยาวิชาชีพ กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและขั้นตอนการลงโทษ	๑ - ๓๐ ต.ค. ๖๖	- ไม่ได้จัดสรร งบประมาณ - ไม่ใช้งบประมาณ

รายละเอียดนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาในการ	งบประมาณ
	<p>๗.๒ ประกาศนโยบายการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)</p> <p>๗.๓ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปี ๒๕๖๗</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานและประชาชนทั่วไปทราบ “การไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และบริหารงานของแผ่นดินในด้านการจัดทำบริการสาธารณะตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความสำนึกและตระหนักในความรับผิดชอบที่มีอยู่ จะตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต โปร่งใส และตรวจสอบได้ตามแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมโดยเต็มกำลังความสามารถจะยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน</p> <p>- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนปฏิบัติการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐</p> <p>- จัดทำประกาศใช้แผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายในหน่วยงานทราบตามยุทธศาสตร์มาตรการแนวทางโครงการและกิจกรรม</p>	<p>๑ - ๓๐ ต.ค. ๖๖</p> <p>๑ - ๓๐ ต.ค. ๖๖</p>	<p>- ไม่ได้จัดสรรงบประมาณ</p> <p>- ไม่ใช่งบประมาณ</p> <p>- ไม่ได้จัดสรรงบประมาณ</p> <p>- ไม่ใช่งบประมาณ</p>
<p>๘. นโยบายสร้างความผูกพันภายในองค์กร</p>	<p>๘. ดำเนินการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง เพื่อการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิด มุมมองนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้ไปปรับปรุง แนวทางการดำเนินงาน และกระบวนการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p>	<p>- จัดประชุมประจำเดือนระหว่างผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างเป็นประจำทุกเดือน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างส่วนราชการ และปรึกษาหารือข้อราชการเพื่อรับทราบและรับฟังความคิดเห็นอันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน</p> <p>- มุ่งเน้นสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น วัฒนธรรมการไหว้ทักทายเมื่อเจอกัน การทำกิจกรรมทำความสะอาดในสำนักงาน อบต. (กิจกรรม ๕ ส.) กิจกรรมจิตอาสา และกิจกรรมต่าง ๆ ของอบต. เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร</p> <p>- มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗</p>	<p>- ไม่ได้จัดสรรงบประมาณ</p> <p>- ไม่ใช่งบประมาณ</p>

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑๘๖ อัตรา โดยสามารถแยกตามส่วนราชการที่สังกัดดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ๔๐ อัตรา สามารถจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ได้ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล ๑๔ อัตรา

ประเภทตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น	จำนวน	๓	อัตรา
ประเภทตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น	จำนวน	๒	อัตรา
ประเภทตำแหน่ง	วิชาการ	จำนวน	๗	อัตรา
ประเภทตำแหน่ง	ทั่วไป	จำนวน	๒	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๔ อัตรา

กองคลัง มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ๑๙ อัตรา

สามารถจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ได้ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล ๘ อัตรา

ประเภทตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น	จำนวน	๓	อัตรา
ประเภทตำแหน่ง	วิชาการ	จำนวน	๓	อัตรา
ประเภทตำแหน่ง	ทั่วไป	จำนวน	๒	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา

กองช่าง มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ๓๑ อัตรา

สามารถจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ได้ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล ๗ อัตรา

ประเภทตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น	จำนวน	๓	อัตรา
ประเภทตำแหน่ง	วิชาการ	จำนวน	๓	อัตรา
ประเภทตำแหน่ง	ทั่วไป	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๗ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ๔๔ อัตรา

สามารถจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ได้ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล ๗ อัตรา

ประเภทตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น	จำนวน	๒	อัตรา
ประเภทตำแหน่ง	วิชาการ	จำนวน	๕	อัตรา
ประเภทตำแหน่ง	ทั่วไป	จำนวน	-	อัตรา

ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๖ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๐ อัตรา

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ๙ อัตรา
สามารถจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ได้ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา

ประเภทตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๒ อัตรา

ประเภทตำแหน่ง วิชาการ จำนวน ๓ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ๒๗ อัตรา
สามารถจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ได้ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา

ประเภทตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๒ อัตรา

ประเภทตำแหน่ง วิชาการ จำนวน ๓ อัตรา

ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป จำนวน - อัตรา

พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ๗ อัตรา

ประเภทตำแหน่ง บริหารสถานศึกษา จำนวน - อัตรา

ประเภทตำแหน่ง สายงานการสอน จำนวน ๗ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ๑๕ อัตรา
สามารถจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ได้ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล ๘ อัตรา

ประเภทตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๓ อัตรา

ประเภทตำแหน่ง วิชาการ จำนวน ๓ อัตรา

ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ๑ อัตรา
สามารถจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ได้ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา

ประเภทตำแหน่ง วิชาการ จำนวน ๑ อัตรา

งบประมาณประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

งบประมาณประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๑๔๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท

- งบประมาณด้านบุคลากร จำนวน ๔๒,๘๙๑,๔๐๐.๐๕ บาท

โครงสร้างอัตรากำลัง

จำนวนข้าราชการที่มีผู้ครองตำแหน่งจำแนกตามประเภทตำแหน่งและระดับ

ประเภท	ระดับ	จำนวน
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑
	ชำนาญงาน	-
	อาวุโส	-
	รวม	๑
วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๐
	ชำนาญการ	๑๓
	ชำนาญการพิเศษ	-
	รวม	๒๓
อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๙
	กลาง	๒
	สูง	-
	รวม	๑๑
บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑
	กลาง	๒
	สูง	-
	รวม	๓
พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล สายงานการสอน	ครู คศ.๑	๓
	ครู คศ.๒	๓
	ครู คศ.๓	-
	รวม	๖
สายงานบริหารสถานศึกษา	รองผู้อำนวยการชำนาญการ	-
	รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	-
	รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	-
	ผู้อำนวยการชำนาญการ	-
	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	-
	ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	-
	ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ	-
	รวม	-
รวมทั้งสิ้น		๔๔

ข้อมูลสถิติผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม	ผู้บริหาร อบต. (คน)	สมาชิกสภา อบต. (คน)	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานครู อบต. (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	จำนวนคำสั่งไปราชการ	งบประมาณ ค่าลงทะเบียน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑	๗	๒๕	๓	-	๑๘	๑๒	๒๗๕,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร/โครงการ	เข้าอบรมวันที่	จำนวนเงิน ค่าลงทะเบียน
๑	๑. นางสาวณิชาภัทร สงวนวงษ์ ๒. นางอุบลวรรณ ขารีผาย ๓. นายเกียรติพร เกตุแก้ว ๔. นางสาวรัตติกรณ์ มีอุสาห์ ๕. นางสาวสิริรามล เจริญลา ๖. นางสาวอุษณีย์ วงศ์บางชวด ๗. นางสาววันเพ็ญ ลอยทะเล ๘. นายพงศ์พิชาญ จั่นคำ ๙. นางสาวรักชนก สุขแจ่ม	รองปลัด อบต. ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี นักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการเงินและบัญชี	โครงการฝึกอบรมแนวทางการปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง จังหวัดปทุมธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๑ ธ.ค. ๖๖	๑,๐๐๐ ๑,๐๐๐ ๑,๐๐๐ ๑,๐๐๐ ๑,๐๐๐ ๑,๐๐๐ ๑,๐๐๐ ๑,๐๐๐ ๑,๐๐๐
๒	๑. นางสาวณิชาภัทร สงวนวงษ์ ๒. นางสาวเรืองรวิทย์ เนียมช่องแค ๓. นางสาวอุษณีย์ วงศ์บางชวด ๔. นางทิพวรรณ ภูแก้ว ๕. นายพงศ์พิชาญ จั่นคำ	รองปลัด อบต. นักวิชาการศึกษา หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ นักทรัพยากรบุคคล นักทรัพยากรบุคคล	โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหลักสูตรวิชาการเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น : ทิศทางการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น การประเมินผลการปฏิบัติราชการและเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น”	๑๙ - ๒๑ ม.ค. ๖๗	๔,๕๐๐ ๔,๕๐๐ ๔,๕๐๐ ๔,๕๐๐ ๔,๕๐๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร/โครงการ	เข้าอบรมวันที่	จำนวนเงิน ค่าลงทะเบียน
๓	๑. นายวิชิต เนียมบุญเจือ ๒. นายสมพร หงส์สาชัย ๓. นายจำเริญ แจ่มแจ้ง ๔. นายอภิชาติ เผือกกลาดพร้าว ๕. นางบุญสืบ โตบัวงาม ๖. นางดวงใจ พิมพ์ทอง ๗. นายเต็ม บางขวด ๘. นางประณีต จั่วลำหิน	เลขานุการนายก อบต. รองประธานสภา อบต. เลขานุการสภา อบต. สมาชิกสภา อบต. ม.๑ สมาชิกสภา อบต. ม.๖ สมาชิกสภา อบต. ม.๘ สมาชิกสภา อบต. ม.๑๐ สมาชิกสภา อบต. ม.๑๑	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการเสริมสร้างเครือข่าย องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) : พลิกโฉมให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงสู่การเป็นที่พึ่งของประชาชนภายใต้แนวคิดการ พัฒนา “Soft Power From Local to Global”	๙ - ๑๑ ก.พ. ๖๗	๔,๕๐๐ ๔,๕๐๐ ๔,๕๐๐ ๔,๕๐๐ ๔,๕๐๐ ๔,๕๐๐ ๔,๕๐๐ ๔,๕๐๐
๔	๑. นางสาวณัฐกาญจน์ เกาะโพธิ์	นักวิชาการสาธารณสุข	การอบรมเจ้าพนักงานสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติกอง สาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕, พ.ศ. ๒๕๖๖ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	๔ - ๘ มี.ค. ๖๗	๔,๕๐๐
๕	๑. นายพรชัย ไชยสกุล ๒. นายสาธิต พงษ์กล้า ๓. นายรชฏ เข้มพงษ์	ปลัด อบต. นิติกร นักจัดการงานเทศกิจ	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ปรับเป็นพินัย กระบวนการ ดำเนินการ แนวทางขั้นตอนในการปรับเป็นพินัย การส่งสำนวน คดีปรับเป็นพินัยให้แก่พนักงานอัยการ สำหรับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	๒๔ - ๒๕ มี.ค. ๖๗	๔,๕๐๐ ๔,๕๐๐ ๔,๕๐๐
๖	๑. นางสาวณิรัตน์ สุขเกษม ๒. นางสาวรภิดา ศิลปวงศ์	ครู ครู	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการนิเทศการจัดการศึกษามุ่งสู่ คุณภาพตามมาตรฐานการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๒๔ - ๒๖ เม.ย. ๖๗	๔,๘๕๐ ๔,๘๕๐
๗	๑. นางสาวสิริมาล เจริญลา ๒. ปาณิดา ปันโย	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม นักพัฒนาชุมชน	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ปัญหาในการปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และข้อทักท้วงเรียก เงินคืนของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน”	๗ - ๙ มิ.ย. ๖๗	๔,๕๐๐ ๔,๕๐๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร/โครงการ	เข้าอบรมวันที่	จำนวนเงิน ค่าลงทะเบียน
๘	๑. นางสาวจรินทร์ จ้อยชารัตน์ ๒. นางสาวรังสิมา พิมพ์ทอง ๓. นางสาวอรรวรรณ อยู่หนูสิงห์	นักวิชาการเกษตร ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (อพ.สธ.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๔ - ๕ ก.ค. ๖๗	-
๙	๑. นางสาวโชติกา สืบกลัด	นักวิชาการพัสดุ	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e-CPP ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ B๒ หลักสูตรเจ้าหน้าที่ระดับกลาง	๖ ก.ค. ๖๗	๒,๙๐๐
๑๐	๑. นางแสงเดือน พันธุ์	ครู	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การเสริมสร้างสมรรถนะครู เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” รุ่นที่ ๕	๑๕ -๑๘ ส.ค. ๖๗	๖,๙๐๐
๑๑	๑. นายรชฏ เข้มพงษ์ ๒. นายสาธิต พงษ์กลับ ๓. นายกรุง บุญช่วย ๔. นางสาวชนาภา อิ่มเงิน ๕. นางสาวเรืองรวิทย์ เนียมช่องแค ๖. นางสาวอนันตยา ไยสามเสน ๗. นางสาวณัฐกาญจน์ เกาะโพธิ์ ๘. นางสาวพิมพ์วี ขำประดิษฐ์ ๙. นางปวีณา จรรย์เต่า ๑๐. นางสาวพันธุ์ทิพา แสงจิว ๑๑. นายวิชัย บำเรอ ๑๒. นายทิวกร แยมศรี ๑๓. นายอัมรินทร์ ศักดิ์เจริญกุล ๑๔. นางสาวอรรวรรณ อยู่หนูสิงห์	นักจัดการงานเทศกิจ นิติกร นักวิชาการสาธารณสุข นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการศึกษา นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการสาธารณสุข นักวิชาการสาธารณสุข นักกายภาพบำบัด นักจัดการงานทั่วไป นักจัดการงานทั่วไป ผู้ช่วยนิติกร ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการเขียนหนังสือราชการ และระเบียบงานสารบรรณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๐ ก.ย. ๖๗	-

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร/โครงการ	เข้าอบรมวันที่	จำนวนเงิน ค่าลงทะเบียน
	๑๕. นางสาวหทัยชนก วันมี ๑๖. นางสาวศศิธร สงวนศักดิ์ ๑๗. นายนิทัศน์ โพธิ์สุข ๑๘. นางสาวรังสิมา พิมพ์ทอง ๑๙. นางสาวนาตยา หงส์สาชัย ๒๐. นายเทิดศักดิ์ กล้าอยู่สุข ๒๑. นายมาเรศ แต่งเผือก ๒๒. นางสาวอนุสรรา บางชวด ๒๓. นายธีรพล เกตุเอี่ยม ๒๔. นายจิรรัตน์ ทองย่น ๒๕. นางสาวเสาวนีย์ เจริญลา ๒๖. นางสาววรรณิสา โตบัวงาม ๒๗. นางสาวนิชานาถ หงส์สาชัย ๒๘. นางสาวสุภัทรา สาคร ๒๙. นางสาวณัฐนิชา บัวยัง	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ผู้ช่วยนายช่างโยธา ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี คนงาน คนงาน คนงาน			
๑๒	๑. นางสาวอุษณีย์ วงศ์บางชวด ๒. นายพงศ์พิชาญ จั่นคำ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ นักทรัพยากรบุคคล	โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๓ - ๑๕ ก.ย. ๖๗	๔,๕๐๐ ๔,๕๐๐

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การสรรหาบุคลากรเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ครบทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. พนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ โอน(ย้าย) กลับภูมิลำเนาเมื่อบรรจุแต่งตั้งครบ ๒ ปี ตามเงื่อนไขการโอน หรือย้าย ทำให้ขาดแคลนคนปฏิบัติงาน
๓. การปรับปรุงอัตรากำลังเป็นไปได้ยาก มีขั้นตอนกระบวนการยุ่งยากซับซ้อน ต้องผ่านกระบวนการคณะกรรมการต่าง ๆ หลายคณะ ไม่ทันต่อความต้องการใช้งานบุคคล

ข้อเสนอแนะ

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ขาดแคลนโดยเร่งด่วน เพื่อให้ได้คนมาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง
๒. หลักเกณฑ์การโอน(ย้าย) ควรกำหนดระยะเวลาให้นานกว่า ๒ ปี เพื่อให้ อปท. มีบุคลากรปฏิบัติงาน
๓. ควรมีการวางแผนปรับแก้ยอัตรากำลังภายในหน่วยงานให้สอดคล้องกับภาระงานและหน้าที่รับผิดชอบเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง

(ลงชื่อ).....*กศอรณธร*.....ผู้รายงาน
(นางสาวเกศอรณธร กาบจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ).....*ศิริพงศ์*.....ผู้รับรองรายงาน
(นายศิริพงศ์ อยู่หนูสิงห์)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า