



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี

ที่ .ภจ.๗๙๑๐๑/-.....

วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖.....

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
หนองปรือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการธรรมรักษาไว้และแรงจูงใจ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ และแจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบและถือปฏิบัติไปแล้วนั้น

บัดนี้ การดำเนินการตามนโยบายงานบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการครบรอบสิบสองเดือนของปีงบประมาณ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายฯ ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือทราบ รายละเอียดตามแบบรายงานแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

ลงชื่อ.....

(นายธีรวัฒน์ แต่งพันธ์)

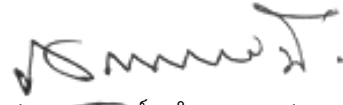
หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการในตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล

- ทราบ
- เห็นควรพิจารณาเสนอ

(นายธีรวัฒน์ แต่งพันธ์)

หัวหน้าสำนักปลัด

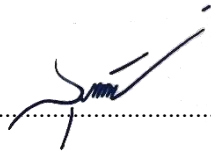
- ทราบ
- เห็นควรพิจารณาตามเสนอ



(นายสุพจน์ บำรุงกลาง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ทราบ
- เห็นควรพิจารณา () อนุมัติ () ไม่อนุมัติ เพราะ.....

ลงชื่อ.....



(นางสุภาวดี สงเจริญ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ



รายงานผลการดำเนินการ

ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ

อำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารสวนตำบลหนองปรือ องค์การบริหารสวนตำบลหนองปรือถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้นสำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคล เกิดความโปร่งใส โปร่งใส ตรวจสอบได้และให้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดีพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

มีเป้าประสงค์วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กรรวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยง กับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง โดยมีแนว ทางการปฏิบัติดังนี้

๑.๑ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังและประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๑.๒ เอกสารแผนอัตรากำลังมีการระบุยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารสวนตำบลหนองปรือ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของหน่วยงาน

๑.๓ มีบทวิเคราะห์ Swot ศักยภาพขององค์กรโดยระบุจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคอย่างชัดเจน

๑.๔ มีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายว่ามีภารกิจหรือกิจกรรมที่องค์การบริหารสวนตำบลดำเนินการ

๑.๕ สอนราชการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบพร้อมระบุงานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน และมีการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละสวนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยแสดงเป็นราย โครงการหรือรายการแต่ละโครงการ/รายการนั้น ใช้เวลาดำเนินการโดยประมาณเป็นระยะเวลาคำนวณ ในสัดส่วนเวลาการทำงานเพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการหรือพนักงานจ้างที่พึงมี

๑.๖ มีการแสดงรายการหรือระยะเวลาการทำงานของข้าราชการหรือพนักงานจ้างว่า ใน ๑ ปี จะมีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาที และนำผลการวิเคราะห์มาคำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละกอง โดยมีการจำแนกเป็นความต้องการกำลังคนความต้องการกำลังคนประเภทสายงานปฏิบัติ สายงานผู้บริหารในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

๑.๗ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีการประชุมพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง และวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่เหตุผลความจำเป็นที่ต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง

(การกำหนดตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่ง /การกำหนดสวนราชการใหม่/การยุบเลิกสวนราชการ

๑.๘ มีการจัดทำฐานข้อมูลตานุคลากรดวาระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR) และข้อมูลอื่นๆ ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๒. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

องคการบริหารสวนตำบลหนองปรือ มีแผนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร โดยมีการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่เป็นไปตามระเบียบ และขอบังคับ โดยมีแนวทาง ปฏิบัติดังนี้

๒.๑ กำหนดแผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ตามกรอบที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปและให้ทันต่อความต้องการในการใช้แผนอัตรากำลังของสวนราชการต่างๆ

๒.๒ มีหนังสือรายงานตำแหน่งราชการที่ว่างต่อ ก.จังหวัด

๒.๓ การสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างองคการบริหารสวนตำบลหนองปรือ ต้องประชาสัมพันธ์การรับสมัครเป็นการทั่วไป โดยประกาศทางเว็บไซต์ขององคการบริหารสวนตำบลหนองปรือ แงสวนราชการที่เกี่ยวข้องของ ได้แก่ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด อำเภององคกรปกครองสวนท้องถิ่นในเขตเมืองกาญจนบุรี Facebook และกลุ่มไลน์ต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้ และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคลองตามภารกิจของแต่ละสวนราชการ

๒.๕ ตั้งงบประมาณไว้สำหรับจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปและต้องใช้งบประมาณไม่เกิน รอยละ ๓๕ ของงบประมาณรายจ่ายทั้งหมด

๒.๖ จัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งพนักงานจ้างขององคการบริหารสวนตำบลหนองปรือ

๓. การพัฒนาบุคลากร

งานกาเจ้าหน้าที่ มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหาร เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ ตลอดจนมีการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือก บุคลากรสำหรับผู้บริหาร มีแผนบริหารจัดการ บุคลากรที่มีทักษะ หรือมีสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างมีระบบ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหาร เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคลองตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๓.๒ จัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากร (Training and development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เฉพาะ ตามตามสายงานใหญ่อยู่ในระบบ E-learning ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดเพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๓.๔ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคลากร

๓.๕ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

๓.๖ จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือกำหนด

๓.๗ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ

๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ โดยงานการเจ้าหน้าที่มีการสร้างความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข โดยการสร้างสภาพแวดล้อม วิธีการทำงาน และบรรยากาศในการ ทำงานที่ดี เพื่อสนับสนุนให้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มศักยภาพและสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน โดยมีแนว ทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุน ให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างมีความสุข พึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการทำงาน

๔.๒ มีการประชุมเพื่อถ่ายทอดนโยบาย โดยคณะผู้บริหาร ผู้อำนวยการกอง และ ข้าราชการ

๔.๓ มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสถานที่ทำงาน (Big cleaning day)

๔.๔ มีการสำรวจความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๔.๕ กำหนดให้มีกิจกรรมกีฬาเป็นประจำทุกปีเพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรระหว่างหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างคุณภาพให้แข็งแรง

๔.๖ กำหนดให้มีกิจกรรมตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปีเพื่อให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ป้องกันการเกิดโรคที่ร้ายแรง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ทราบโดยทั่วกัน รวมทั้งมีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดานต่างๆ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ต้นรอบการประเมินมีการประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและผู้ปฏิบัติงาน และแจ้งให้ทุกส่วนราชการทราบ

๕.๒ ให้ส่วนราชการจัดทำบันทึกข้อตกลง การปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อวันที่ ๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม

๕.๓ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามบันทึกข้อตกลงที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน

๕.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินเพื่อให้เกิดความпенธรรม จากการใช้ดุลย พินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

๕.๕ หากมีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างร้องเรียนขอความпенธรรม จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้รวบรวมแจ้งงานการเจ้าหน้าที่ เพื่อเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ พิจารณาโดยด่วน

๕.๖ นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร การเลื่อนระดับ การให้เงินรางวัลประจำการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๕.๗ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วได้ประกาศผลการประเมินให้ทราบ จัดเก็บข้อมูลไว้เป็นฐานข้อมูล และเก็บผลการประเมินไว้ในทะเบียนประวัติ (ก.พ.๗)

๖. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ มีมาตรฐานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ จัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อบังคับใช้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ

๖.๒ จัดทำกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น การคัดเลือกบุคคลหรือหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นการสร้างความรักความผูกพัน ระหว่างบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล หนองปรือ และเป็น การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๖.๓ เขารวมโครงการป้องกันการทุจริตของ ปปช. ปปท.หรือสถาบันันพระปกเกล้า

๖.๔ การจัดทำประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน

๖.๕ การจัดทำขอบังคับจรรยาบรรณข้าราชการ และเจ้าหน้าที่

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ เบิกจ่าย (บาท)	งบประมาณ คงเหลือ (บาท)	สถานะโครงการ		ผลการดำเนินการ แต่ละโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา (ระบุเป็น ว/ด/ป ที่เริ่มและ สิ้นสุดการดำเนินการ)
				ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ		
๑. การวางแผนกำลังคน							
๑.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	0 บาท	0 บาท	0 บาท		✓	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของ อบต.หนองปรือ	๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓
๑.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูล บุคลากร	0 บาท	0 บาท	0 บาท		✓	๑.๒ มีการบันทึกและ ปรับปรุงข้อมูล ในระบบ ข ้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (LHR) ใ้ครบถ้วนและ เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ เบิกจ่าย (บาท)	งบประมาณ คงเหลือ (บาท)	สถานะโครงการ		ผลการดำเนินการ แต่ละโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา (ระบุเป็น ว/ด/ป ที่เริ่มและ สิ้นสุดการดำเนินการ)
				ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ		
๒. การสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง ๒.๑ จัดทำและดำเนินการ ตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง และทดแทน อัตรากำลังที่ว่าง	0 บาท	0 บาท	0 บาท		✓	ดำเนินการตามแผนและสรรหาบรรจุแต่งตั้งได้ เมื่อมีตำแหน่งว่างดำเนินการสรรหา ด้วยการขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือการรับโอนจากพนักงานสวนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่น	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่เบิกจ่าย (บาท)	งบประมาณคงเหลือ (บาท)	สถานะโครงการ		ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา (ระบุเป็น ว/ด/ป ที่เริ่มและสิ้นสุดการดำเนินการ)
				ยังไม่ได้ดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ		
๒.๒ การสรรหาพนักงานจ้าง	0 บาท	0 บาท	0 บาท		✓	การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างแล้วต้องดำเนินการสรรหาทันทีหรือภายในระยะเวลา ๑ ปีเพื่อให้ทันต่อความต้องการ การใช้อัตรากำลัง มีการนำสารสนเทศตามสมัยนิยมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การประชาสัมพันธ์ การรับสมัครงาน หลักเกณฑ์ การบริหารงานบุคคล การร้องเรียน ร้องทุกข์ ผ่านทาง อีเมลล์ เว็บไซต์ไลน์ และ เฟซบุ๊ก เป็นต้น	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
๒.๓ ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล	0 บาท	0 บาท	0 บาท		✓	บริหารค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคล ไม่ให้เกินร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณ ใช้จ่ายประจำปี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ เบิกจ่าย (บาท)	งบประมาณ คงเหลือ (บาท)	สถานะโครงการ		ผลการดำเนินการ แต่ละโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา (ระบุเป็น ว/ด/ป ที่เริ่มและ สิ้นสุดการดำเนินการ)
				ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ		
๓. ดานการพัฒนาบุคลากร ๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ป (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้สอดคล้องกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ป (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	0 บาท	0 บาท	0 บาท		✓	มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ป สอดคล้องกับ รอบการจัดทำ แผน อัตรากำลัง ๓ ปี บริหารค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ การบริหารงาน บุคคล ไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓
๓.๒ การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรประจำปี	0 บาท	0 บาท	0 บาท		✓	มีการสำรวจความต้องการ การฝึกอบรม และพัฒนาของ บุคลากร อบต.หนองปรือ เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่เบิกจ่าย (บาท)	งบประมาณคงเหลือ (บาท)	สถานะโครงการ		ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา (ระบุเป็น ว/ด/ป ที่เริ่มและสิ้นสุดการดำเนินการ)
				ยังไม่ได้ดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ		
๔. การฝึกอบรม ๔.๑ การพัฒนาประสิทธิภาพงานตามกฎหมายจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุ และหน้าที่ของคณะกรรมการกำหนดร่างขอบเขตของงานที่จะจ้าง (TOR) รายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุที่จะซื้อ คณะกรรมการกำหนดราคากลาง และ คณะกรรมการอื่นๆ	๔๐,๐๐๐ บาท	๓,๙๐๐ บาท	๓๖,๑๐๐ บาท		✓	น.ส. ศัทธรินทร์ रामจุล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักปลัด ได้รับความรู้	๑๕ - ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕
๔.๒ ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ รุ่นที่ ๑๑๘	๓๖,๑๐๐ บาท	๑๔,๔๐๐ บาท	๒๑,๗๐๐ บาท		✓	น.ส. จิรภา ในจิตร นักจัดการงานทั่วไป สำนักปลัด ได้รับความรู้ ข้าราชการบรรจุใหม่	๖ - ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่เบิกจ่าย (บาท)	งบประมาณคงเหลือ (บาท)	สถานะโครงการ		ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา (ระบุเป็น ว/ด/ป ที่เริ่มและสิ้นสุดการดำเนินการ)
				ยังไม่ได้ดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ		
๔.๓ แนวทางการปฏิบัติในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๕,๐๐๐ บาท	๓,๙๐๐ บาท	๑๑,๑๐๐ บาท		✓	น.ส. อารักษ์ หอมทับคาง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ กองคลัง ได้รับความรู้ การจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่ง ปลูกสร้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	๓ - ๕ มีนาคม ๒๕๖๖
๔.๔ ฝึกอบรมการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ สำหรับ อปท.	๑๑,๑๐๐ บาท	๗,๕๖๐ บาท	๓,๕๔๐ บาท		✓	น.ส. ฐริตา อ่ำอ่อน เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กองคลัง ได้รับความรู้การ ปฏิบัติงานในระบบบริหาร การเงินการคลังภาครัฐแบบ อิเล็กทรอนิกส์ใหม่ สำหรับ อปท.	๙ - ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่เบิกจ่าย (บาท)	งบประมาณคงเหลือ (บาท)	สถานะโครงการ		ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา (ระบุเป็น ว/ด/ป ที่เริ่มและสิ้นสุดการดำเนินการ)
				ยังไม่ได้ดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ		
๔.๕ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้ระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑๐,๐๐๐ บาท	๑,๐๐๐ บาท	๙,๐๐๐ บาท		✓	นายภิญโญ ไข่แดง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กองสวัสดิการสังคม ได้รับความรู้ การใช้ระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖
๔.๖ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้ระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๙,๐๐๐ บาท	๑,๐๐๐ บาท	๘,๐๐๐ บาท		✓	นางสาวดาวเรือง วงษ์สุวรรณ นักพัฒนาชุมชน กองสวัสดิการสังคม ได้รับความรู้ การใช้ระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ เบิกจ่าย (บาท)	งบประมาณ คงเหลือ (บาท)	สถานะโครงการ		ผลการดำเนินการ แต่ละโครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา (ระบุเป็น ว/ด/ป ที่เริ่มและ สิ้นสุดการดำเนินการ)
				ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้วเสร็จ		
๔.๗ สัมมนาเชิงปฏิบัติการ ชี้แจงการดำเนินงานตาม ระบบประกันคุณภาพ การศึกษาและการศึกษา ปฐมวัยด้านคุณภาพของเด็ก ปฐมวัยด้านคุณภาพของเด็ก ปฐมวัย (พัฒนาการผู้เรียน) ฯ	๕๐,๐๐๐ บาท	๘,๗๐๐ บาท	๔๑,๓๐๐ บาท		✓	นางรัตนา ผิวงาม ครู กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ได้รับความรู้ตาม ระบบประกันคุณภาพ การศึกษาและการศึกษา ปฐมวัยด้านคุณภาพของเด็ก ปฐมวัยด้านคุณภาพของเด็ก ปฐมวัย (พัฒนาการผู้เรียน) ฯ	๓ - ๖ มกราคม ๒๕๖๖

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)

ประเภท	ปี ๒๕๖๖
	จำนวน (อัตรา)
๑. บริหารท้องถิ่น	๒
๒. อำนวยการท้องถิ่น	๔
๓. วิชาการ	๔
๔. ทั่วไป	๒
๕. พนักงานครู	๖
๖. พนักงานจ้าง	๓๖

ข้อมูลสถิติ (จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล)

หลักสูตร	จำนวน (คน)
๑. หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพงานตามกฎหมายจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ และหน้าที่ของคณะกรรมการกำหนดร่างขอบเขตของงานที่จะจ้าง (TOR) รายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุที่จะซื้อ คณะกรรมการกำหนดราคากลาง และคณะกรรมการอื่นๆ	๑
๒. หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ รุ่นที่ ๑๑๘	๑
๓. หลักสูตรแนวทางการปฏิบัติในการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ฯ	๑
๔. หลักสูตรฝึกอบรมการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐ แบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ สำหรับ อบท.	๑

หลักสูตร	จำนวน (คน)
๕. หลักสูตรโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้ระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒
๖. หลักสูตรสัมมนาเชิงปฏิบัติการชี้แจงการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการศึกษาปฐมวัยด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัยด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย (พัฒนาการผู้เรียน) ฯ	๑

ปัญหา/อุปสรรค

- กระบวนการสรรหาข้าราชการมีความล่าช้าไม่ทันต่อความต้องการ เนื่องจากต้องขอดำเนินการร้องขอใช้บัญชีของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะ

ไม่มี