



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง

ที่ _____ วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันภารกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวลัดดา สิงหา)

นักทรัพยากรบุคคล

(นางสาววิราศินี ปิชน)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

(นางอุไร พิมพ์โคตร)

หัวหน้าสำนักปลัด

(นายประพันธ์ เพิ่มพูล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายสมบูรณ์ นาคะอินทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผึ้ง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๕
๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตราค่าจ้าง	๑.๑ การดำเนินการปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓	- ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ เมื่อวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป โดยกำหนดส่วนราชการ เป็น ๕ กอง ๑ หน่วยตรวจสอบ ประกอบด้วย ๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน
	๑.๒ ปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ครั้งที่ ๔ เพื่อปรับปรุงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เป็นระดับชำนาญการพิเศษ	- ปรับขยายระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ - มติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ให้ความเห็นชอบในคราวประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๕ - ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุง ครั้งที่ ๔ เมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕
	๑.๓ ปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ครั้งที่ ๕ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	สำนักปลัด กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง ๔ อัตรา ประกอบด้วย ๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๑ อัตรา ๒. คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ จำนวน ๒ อัตรา ๓. คนงานทั่วไป (แม่บ้าน) จำนวน ๒ อัตรา กองช่าง กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม ๑ อัตรา ๑. คนงานทั่วไป (ดูแลประปา) จำนวน ๑ อัตรา - มติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ให้ความเห็นชอบในคราวประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ - ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุง ครั้งที่ ๕ เมื่อวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๕
๒. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	๒.๑ ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตราค่าจ้างที่ว่าง อัตราค่าจ้างที่ว่าง เช่น ลาออกหรือโอน (ย้าย)	- ดำเนินการประกาศสอบเพื่อสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ในตำแหน่งที่ว่าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๓ อัตรา ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (สำนักปลัด) ๑ อัตรา ๒. พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา (สำนักปลัด) ๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ๑ อัตรา (กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๕
	๒.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	- สรรหาพนักงานส่วนตำบลสายบริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ มาดำรงตำแหน่งแทนตำแหน่งที่ว่าง โดยการรับโอน (ย้าย) จำนวน ๕ อัตรา ๑. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา ๒. หัวหน้าสำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา ๓. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา ๔. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ๕. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๓.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หลักสูตรต่างๆ ตามตำแหน่งและสายงาน จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๒๒ ของจำนวนพนักงานส่วนตำบล - มีการรายงานผลหลังฝึกอบรม
	๓.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละตำแหน่ง	- ดำเนินการเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบล ประเภททั่วไปและวิชาการ จำนวน ๒ ราย คือ ๑. นางสาวณัฐธินิชา พลศรีดา นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ๒. นายสุนทร โคตรศรีเมือง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
	๓.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	- ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไป และเฉพาะตำแหน่ง
	๓.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- มีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน
	๓.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน ป่าเหงใจความชอบพร้อมทั้ง ติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา และจัดให้มีขึ้นพื้นฐานของพนักงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับ ร้อยละ ๙๒.๕๑
	๓.๖ ส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้ารับการหลักสูตรตามสายงานและหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	- พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ คิดเป็นร้อยละ ๘๖ ของจำนวน พนักงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๕
	๓.๖ การประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน ๒ ครั้ง/ปี	- ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ของงานบริหารงานบุคคล เช่น เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ การต่อสัญญาจ้าง
๔. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ และแรงจูงใจในการทำงาน	๔.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งต่างๆ ให้บุคลากรทราบ	- มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งต่างๆ ให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษาผ่านเว็บไซต์ของ อบต.
	๔.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- มีการดำเนินการปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
	๔.๓ จัดให้มีการระดมการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ตั้งแต่ กำนัน ตัดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการการเลื่อนขั้นเงินเดือนผลการปฏิบัติงานราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ทุกคน อย่างเป็นธรรมเสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
	๔.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนและรายงานการประมณดังกล่าว
	๔.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- มีกิจกรรม "สำนักงานสะอาด สุขภาพแข็งแรง ทุกวันพุธของสัปดาห์ (กิจกรรมออกกำลังกายและทำความสะอาดสำนักงาน) - มีการปรับปรุงต่อเติมห้องทำงานให้เพียงพอต่อจำนวนพนักงาน - มีการจัดอุปกรณ์สำนักงานพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - มีกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ - มีกล้องวงจรปิด เพื่อป้องกันและรักษาความปลอดภัยสำนักงาน - จัดให้มีตู้พยาบาล เครื่องปฐมพยาบาล
	๔.๖ ยกย่องพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕	- กิจกรรมมอบเกียรติบัตรพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕ เพื่อเป็นการยกย่องและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำนวน ๕ ราย ประกอบด้วย ๑. นางพิศมัย ห่านวิสัย ผู้อำนวยการกองคลัง ๒. นางสาวพุมรินทร์ อ้วนดวงดี นักวิชาการพัสดุชำนาญการ ๓. นางสาวณัฏฐธิดา พลศรีดา นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ๔. นางสาวอิดารัตน์ แสนบุญม เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน ๕. นางสาวดวงใจ ศรีชื่น ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๕
๕. ด้านสวัสดิการ คุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	๕.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับการบริหารส่วน ตำบล ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับการบริหารส่วนตำบลว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น
	๕.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการแ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบล ที่ ๑๐๓๖ /๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕
	๕.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้าง มาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต	- มีการดำเนินการตามแผนจัดทำโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - จัดให้ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ร่วมกิจกรรมทำบุญตักบาตรและบำเพ็ญประโยชน์ ในวันสำคัญทางพุทธศาสนา
	๕.๔ โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปีพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง	- จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี สำหรับผู้บริหาร/พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๕ โดยร่วมกับโรงพยาบาลนครพนม

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

- พนักงานส่วนตำบล ๓๑ อัตรา ว่าง ๓ อัตรา
- พนักงานครู ๑๔ อัตรา ว่าง - อัตรา
- ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา ว่าง - อัตรา
- พนักงานจ้าง ๕๔ อัตรา ว่าง ๒ อัตรา

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม ๖ อัตรา

รวมอัตรากำลังทั้งปี ๑๐๖ อัตรา เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา ๖ อัตรา

๒. ด้านการสรรหา

- ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง ๖ อัตรา
- รับโอนพนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา

๓.ด้านการพัฒนา

พนักงานส่วนตำบล เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๒ (คิดจากพนักงานส่วนตำบลที่มีนครอง จำนวน ๒๘ คน)

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-๑๙) ในปีที่ผ่านมา มีการแพร่ระบาดทั่วประเทศ รวมถึงผลกระทบจากมาตรการต่างๆ ของรัฐบาลในการเฝ้าระวังและป้องกันการแพร่ระบาดดังกล่าว ทำให้การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง ที่ต้องต้องเดินทางไปฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ต้องเลื่อนและยกเลิก

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ประชาสัมพันธ์ และชี้แจงแนวทางการฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์ (online) และนำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรขององค์กรได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

C