



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฝาง

ที่ ขร ๗๘๖๐๑/-

วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฝาง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลฝาง ได้มีนโยบายในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน นั้น

งานการเจ้าหน้าที่ จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ ดังกล่าว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายสมศักดิ์ กุล)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายเสวต ณ นาน)

หัวหน้าสำนักปลัดฯ

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายนิพล สวยงาม)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฝาง

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายธงชัย ตระกูลมัยผล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฝาง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายวิทยา ไส้ปลา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฝาง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนกำลังคน - แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	๑) เพื่อให้มีการวางแผนโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ๒) เพื่อให้มีการกำหนดประเภทตำแหน่งสายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ๓) เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งโยนย้ายได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อประชาชน ๔) เพื่อให้สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด	๑) มีการดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒) ค่าใช้จ่ายด้านงานบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐	๑.) ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ครั้ง โดยมีการปรับโครงสร้างใหม่ให้ทันไปตามประกาศหลักเกณฑ์ของ ก.อบต. และมีการเพิ่มตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี สังกัดกองการศึกษาฯ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่และประโยชน์ต่อประชาชน ๒) ค่าใช้จ่ายบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จ่ายจริงคิดเป็นร้อยละ ๒๖.๑๘	การดำเนินการด้านแผนกำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมมีการดำเนินการเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละ ๔๐
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร - การรับโอนพนักงานส่วนตำบล	เพื่อสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง รับโอน หรือการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรสำหรับตำแหน่งพนักงานจ้าง	การสรรหาบุคคลมาบรรจุหรือแต่งตั้งเป็นไปตามตำแหน่งที่มีในแผนอัตรากำลังและมิงบประมาณที่เพียงพอ	๑) ได้ดำเนินการประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยมีตำแหน่งว่างที่สรรหา ๓ ตำแหน่ง สามารถดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งเรียบร้อยแล้วจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒) ได้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง เพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างจำนวน ๑ อัตรา	สามารถดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างได้ครบถ้วนทุกตำแหน่ง ในส่วนของพนักงานส่วนตำบลยังคงมีตำแหน่งว่างจำนวน ๒ อัตรา ซึ่งได้ประกาศรับโอนอย่างต่อเนื่อง หากยังไม่สามารถสรรหาได้ เห็นควรขอใช้บัญชีจาก กสธ.เพื่อมาบรรจุแต่งตั้งต่อไป

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน - การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๑) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน ๒) เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนี้ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ การให้รางวัลประจำปี การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งข้าราชการ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล และปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง กับผู้บังคับบัญชา ตั้งแต่ต้นรอบการประเมินครบถ้วนทุกคน ๒) มีประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างครบถ้วนทุกปี - ครั้งที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ - ครั้งที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	๑) ได้จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง กับผู้บังคับบัญชา ตั้งแต่ต้นรอบการประเมินครบถ้วนทุกคน ๒) มีประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างครบถ้วนทุกปี	การจัดทำข้อตกลงในต้นรอบการประเมินทำให้เกิดเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ผลการประเมินในแต่ละรอบนั้น พบว่าพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง มีผลการประเมินที่อยู่ในระดับสูง คือ ระดับดีมาก และระดับดีเยี่ยม ไม่มีผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินแต่อย่างใด

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัย - โครงการพัฒนามาตรฐานการ ปฏิบัติงานและมาตรฐานคุณธรรม แก่บุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๑) เพื่ออบรมขัดเกลาจิตใจของผู้เข้ารับ การอบรมให้มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานและการให้บริการ แก่ประชาชนได้ ๒) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและสามารถ นำมาใช้ในการปฏิบัติงานและการ ให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๑) พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ พนักงานจ้าง จำนวน ๔๖ คน ได้เข้าร่วมอบรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ ๒) ผู้เข้ารับการอบรมมี ผลการประเมินสูงขึ้น ทั้ง การประเมินโดยการ ทดสอบก่อนและหลัง การอบรม และการ ประเมินจาก แบบสอบถาม	๑) ได้ดำเนินโครงการฯ ในวันที่ ๓ - ๔ มีนาคม ๒๕๖๕ โดยวิธีการ อบรมให้ความรู้และขัดเกลาจิตใจ ให้มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยมีผู้เข้ารับการอบรม ทั้งสิ้น ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘ ๒) ผู้เข้ารับการอบรมมีผลการ ประเมินจากแบบสอบถามพบว่า ผู้ เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจ เพิ่มขึ้นทุกหัวข้อ	จากผลการประเมินพบว่า การ อบรมสามารถปลูกจิตสำนึกด้าน คุณธรรมจริยธรรมของผู้เข้ารับ การ อบรมได้เป็นอย่างดี เห็นควรจัดให้ มีการอบรมหรือส่งเสริมด้าน คุณธรรมจริยธรรมและการรักษา วินัย ในทุกปี เพื่อเป็นการกระตุ้น และขัดเกลาจิตใจ ของผู้เข้ารับ การ อบรมให้ปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมสามารถนำมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานและการให้บริการ ประชาชนได้
๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง - โครงการเชิญเกียรติพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติราชการและให้บริการ ประชาชนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕	๑) เพื่อการยกย่อง เชิดชูเกียรติ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลผางาม ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติ ราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ๒) เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ ราชการ ๓) เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับ พนักงานส่วนตำบล ๔) เพื่อเป็นเกียรติและศักดิ์ศรีให้แก่ ตัวเอง และบุคคลรอบข้าง	มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการเพื่อ คัดเลือกพนักงานส่วน ตำบล และพนักงานจ้าง ดีเด่น จำนวน ๒ คน และมีการมอบใบเกียรติ บัตร จำนวน ๒ ครั้งต่อ ปี โดยครั้งที่ ๑ เดือน มีนาคม ๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒ เดือนกันยายน ๒๕๖๕	ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณาคัดเลือกพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง อย่างละ ๑ คน เพื่อเชิญเกียรติให้เป็นผู้มี คุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติราชการและให้บริการ ประชาชนดีเด่น และได้มีการมอบ เกียรติบัตรเรียบร้อยแล้ว จำนวน ๒ ครั้ง ในเดือน มีนาคม ๒๕๖๕ และ เดือน กันยายน ๒๕๖๕	เห็นควรให้มีการจัดทำโครงการ ดังกล่าวในทุกปีเพื่อเป็นขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้าง และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับ ผู้ร่วมงาน และขอเสนอให้มีการ เพิ่มรางวัลใจ เพื่อให้เกิดความ กระตือรือร้นในการทำงานมาก ยิ่งขึ้น

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ
๖. การพัฒนาบุคลากร - แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑.มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ๒.สามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรโดยให้พนักงานส่วนตำบลได้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เรียบร้อยแล้ว โดยสามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรได้ดังนี้ - มีการจัดทำโครงการอบรมเพื่อพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานคุณธรรมประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕ ซึ่งมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างเข้ารับการอบรมทั้งสิ้น ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘	เนื่องจากสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้การจัดการฝึกอบรมและการจัดส่งเข้ารับการอบรมทำได้ยากมากขึ้น จึงเห็นควรสนับสนุนการอบรมให้ความรู้ในรูปแบบออนไลน์มากขึ้น

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ - แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้ทราบเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานที่บุคลากรจะสามารถก้าวหน้าได้ โดยการแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่ง จากระดับล่างสุดไปจนถึงระดับสูงสุด เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และทำให้บุคลากรสามารถเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน/สายงานได้อย่างเหมาะสม	สามารถจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ครบถ้วนทุกตำแหน่งทั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู	ได้ดำเนินการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ อย่างครบถ้วนทุกตำแหน่ง ซึ่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูทุกคนสามารถมองเห็นเส้นทางของตนเองได้	แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นเครื่องมือที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี แต่ตัวมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรในทุกปี และอาจมีการเลื่อนระดับหรือเปลี่ยนตำแหน่งอยู่เสมอ จึงเห็นควรปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกปี ให้เป็นปัจจุบัน
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต โครงการ ๕ ส big Cleaning Day ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑) เพื่อสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ๒) เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงานและสถานที่ทำงาน ๓) เพื่อให้สถานที่ทำงานสะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อย ๔) เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย	บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานดีขึ้น มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย	ได้ดำเนินการตามโครงการ ๕ ส big Cleaning Day ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๕ โดยจัดทำทุกวันศุกร์สัปดาห์ที่ ๒ ของเดือน	การดำเนินโครงการ ดังกล่าว สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้นได้ และยังสร้างความร่วมมือ และความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ได้เป็นอย่างดี ทั้งยังเป็นส่วนหนึ่งในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ได้อย่างดี

ปัญหาอุปสรรค/เปรียบเทียบปีที่ผ่านมา

- เนื่องจากสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้การจัดทำโครงการต่างๆ การจัดฝึกอบรม และการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเป็นไปด้วยความยากขึ้น

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ควรมีการส่งเสริมการอบรมทางออนไลน์ และการนำระบบออนไลน์มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรมากขึ้น