



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ โทร. ๒๗

ที่ นย ๗๑๘๐๑/- วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ได้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้สอดคล้องตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ นั้น

ข้อเสนอเพื่อทราบ

บัดนี้การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แล้ว ตั้งแต่วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวบังอร แทนเอี่ยม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็น.....

(นางสุพัตรา ชิลวงษ์)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็น.....

(นางสาวพรจิตร์ ปัจจัย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

ความเห็น

(นายอุทัยยา จันทรพรหมมา)

เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

☒ เห็นชอบ

☐ ไม่เห็นชอบ เนื่องจาก.....

(นายพงษ์สวัสดิ์ ชีระวัฒนกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	ปัญหาและอุปสรรค
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรองอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ	-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่รองรับภารกิจของหน่วยงาน และพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดของ คกก. และผู้ที่เกี่ยวข้อง -ดำเนินการปรับปรุงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็น ๕ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน รวมทั้งเปลี่ยนชื่องานในแต่ละส่วนราชการให้เป็นไป ตามแนวทางการปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครนายก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๓	-หัวหน้าส่วนราชการ ให้ความสำคัญร่วมมือในการวิเคราะห์ภาระงานในส่วนราชการน้อยมาก -เมื่อปรับปรุงกำหนดโครงสร้างฯ เพิ่มขึ้น อบต. มีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ในขณะที่ขาดบุคลากรมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม และด้วยข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายจึงไม่สามารถกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ ได้
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย	-ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา สังกัดกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ เมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๔ -ดำเนินการร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสรรหา และคัดเลือกเป็นพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้บริหารแทนในตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) และตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) -ดำเนินการร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขันบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นในสายงานผู้ปฏิบัติ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. ตำแหน่ง นายช่างโยธา ปง./ชง. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	-ไม่มีบุคคลที่มีคุณสมบัติสมัครเข้ารับการสรรหา -หัวหน้าส่วนราชการ ไม่อยากร่วมเป็นกรรมการดำเนินการสรรหา -ได้ผู้ผ่านการสรรหา ไม่ครบตามจำนวนตำแหน่งที่ร้องขอให้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดำเนินการสรรหาฯ แทน -ได้ผู้สอบแข่งขันได้ บรรจุแต่งตั้ง ไม่ครบตามจำนวนตำแหน่งที่ร้องขอให้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดำเนินการสอบแข่งขันแทนฯ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	ปัญหาและอุปสรรค
๑. ด้านการสรรหา (ต่อ)	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	-ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน เมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๔ -ประกาศรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ว่าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์	- -ไม่มีผู้ประสงค์โอนมาดำรงตำแหน่งตามประกาศรับโอนฯ
	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	-ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ตามคำสั่ง อบต.เขาพระ ที่ ๓๓๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔	-หัวหน้าส่วนราชการบางส่วน ราชการ ไม่เต็มใจให้ความร่วมมือในการร่วมเป็น กกก.
	๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	-ไม่มีการดำเนินการ	-
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน ตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	-เมื่อส่งแบบสอบถาม หัวหน้าส่วนราชการไม่กำกับดูแลได้บังคับบัญชาให้ดำเนินการกรอกแบบสอบถาม และรวบรวมส่งงานที่เกี่ยวข้อง จึงขาดข้อมูลสำหรับจัดทำแผนฯ
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-มีการวางแผนพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ	-บุคลากรขาดความพร้อมในการเข้ารับการฝึกอบรม
	๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	-ไม่ได้ดำเนินการ	-
	๒.๔ ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบลตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	-ไม่มีการดำเนินการประเมินบุคลากรก่อนเข้ารับการฝึกอบรม	-หัวหน้าส่วนราชการไม่ให้ความสำคัญด้านการบริหารงานบุคคลภายในส่วนราชการ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	ปัญหาและอุปสรรค
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	-หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา และจัดให้มีขึ้นพื้นฐานของพนักงาน	-หัวหน้าส่วนราชการไม่ให้ความสำคัญด้านการบริหารงานบุคคลภายในส่วนราชการ
๓. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษา	-ไม่มีปัญหาและอุปสรรค
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด	-ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ยังขาดประสิทธิภาพ ปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา
๓. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือกำกับ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ให้ความรู้ทักษะและสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรมเสมอภาค และเป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-ผู้รับการประเมินบางราย ขาดความใส่ใจในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ผ่านกระบวนการของ คกก.พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ คำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างฯ และรายงานการประชุมคณะกรรมการฯ -การพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ตามคำสั่งให้เพิ่มค่าตอบแทนฯ และรายงานประชุมคณะกรรมการฯ -การพิจารณาต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ตามคำสั่งให้ต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป	-ไม่มีปัญหาและอุปสรรค

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	ปัญหาและอุปสรรค
	๓.๕ ทำโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม ประจำปี	-แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำ อบต. เพื่อพิจารณาคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง -ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระผู้มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการประจำปี ๒๕๖๔ -คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ พิจารณาคัดเลือก ผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น -ประกาศรายชื่อนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับการคัดเลือก ให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น เพื่อรับในประกาศเกียรติคุณ -ประเมินผลและสรุปผลการจัดทำโครงการเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	-ไม่มีปัญหาและอุปสรรค
๓. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ (ต่อ)	๓.๖ การตรวจสอบสุขภาพประจำปี	-จัดให้พนักงานจ้างในองค์กรเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีตามสิทธิประกันสังคมที่กำหนดให้ผู้ประกันตนสามารถเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีได้ฟรี ณ สถานพยาบาลของรัฐ	-ไม่มีปัญหาและอุปสรรค
	๓.๗ การจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษให้แก่พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประจำปี	-เสนอโครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องกับนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของจังหวัด ตามมิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๖ และโครงการ/กิจกรรมดีเด่นหรือมีความสำคัญ ตามมิติด้านคุณภาพการให้บริการ ตัวชี้วัดที่ ๔ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล -รับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการจากคณะกรรมการตรวจประเมินฯ ประจำปี -แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ประจำปี และประชุมพิจารณาจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นฯ แก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับฯ -ออกคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ประจำปี ตามคำสั่งฯ และรายงานการประชุม	-ไม่มีปัญหาและอุปสรรค

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	ปัญหาและอุปสรรค
	๓.๘ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	-มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ -จัดให้มีชุดปฐมพยาบาลเบื้องต้น	-บุคลากรบางคนขาดความใส่ใจ ช่วยกันดูแลสภาพแวดล้อม และเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ ไม่ดูแลรับผิดชอบต่องานในส่วนที่ได้รับมอบหมาย
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล เขาพระ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น ทั้งบนหน้าเว็บไซต์ อบต. www.kaopralocal.go.th หนังสือแจ้งเวียนเพื่อทราบ -กิจกรรมโครงการ “มาตรการจัดทำคู่มือป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน” ประจำปี ๒๕๖๔ กิจกรรมการมอบคู่มือป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อศึกษาและนำไปเป็นองค์ความรู้ในการปฏิบัติให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง	-ไม่มีปัญหาและอุปสรรค
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย	๔.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้าง มาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริตประจำปี	-กิจกรรมโครงการ “มาตรการจัดทำคู่มือป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน” ประจำปี ๒๕๖๔ กิจกรรมการมอบคู่มือป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อศึกษาและนำไปเป็นองค์ความรู้ในการปฏิบัติให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง	-บุคลากรบางคนไม่ให้ความสำคัญในการรักษาวินัย คุณธรรม และ จริยธรรม
	๔.๓ ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-ทำคำสั่งการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของแต่ละส่วนราชการ เป็นปัจจุบัน	-บุคลากรบางคนไม่ใส่ใจหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง