



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

ที่ บก ๗๒๔๐๑๑/ ..... วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ได้ประกาศนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ได้ตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งองค์กร และเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนา ฝึกอบรมบุคลากร และเพื่อดำรงบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้คงอยู่คู่องค์กรต่อไป นั้น

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงขอรายงานการดำเนินการตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายบันทึกข้อนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายคำฝน แผงยา)

นักทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ.....

(นายสุภวัฒน์ เวทย์วัฒน์พงษ์)

ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

ลงชื่อ.....

(นายวันนะชัย วันมะโน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา



รายงานผลการดำเนินการ  
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา  
อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพญา อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดบึงกาฬ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๔
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	- ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อกำหนดตำแหน่ง รองรับการกิจของหน่วยงาน และซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงฉบับที่ ๑) ได้ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกขยะ ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง พนักงานประจำรถขยะ ๒ อัตรา ๓. ตำแหน่ง พนักงานตักแถมสวน ๑ อัตรา ๔. ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง ๑ อัตรา ๕. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ๑ อัตรา
		- ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อกำหนดตำแหน่ง รองรับการกิจของหน่วยงาน และซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงฉบับที่ ๒) ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และได้กำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลังเพิ่มเพื่อรองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพญา ๑. กำหนดส่วนราชการเพิ่ม คือ หน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดตำแหน่งเพิ่ม คือ นักวิชาการตรวจสอบภายในระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา ๒. กำหนดฝ่ายบริหารงานทั่วไป และฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ๓. กำหนดอัตราตำแหน่งเพิ่ม คือ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา และหัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	<p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก และโอนย้าย</p>	<p>๑. ดำเนินการให้ ก.อบต. ดำเนินการสอบแทน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น), ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น),                  ๒. ดำเนินการขอให้ กสณ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ และนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ , ตำแหน่ง นักวิชาการคลัง ระดับปฏิบัติการ , ตำแหน่ง นิติกร ระดับปฏิบัติการ</p>
	<p>๑.๓ การแต่งตั้งข้าราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือเปลี่ยนสายงาน</p>	<p>- สอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งว่างให้กับพนักงานส่วนตำบล ราย นางสาวปณิตดา โคตรรัตน์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน เป็นตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ ตามคำสั่ง อบต.หนองพันทา เรื่อง การย้ายเปลี่ยนสายงานพนักงานส่วนตำบล ที่ ๘๓๓๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๒. ด้านการพัฒนา</p>	<p>๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p>	<p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน ตำแหน่งให้ไปทำตามแผนพัฒนาบุคลากร</p>

	<p>๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนา บุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้ได้อยู่ในระบบงาน E-learning</p>	<p>- มีการวางแผนการศึกษาบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรม ตามสายงาน ในแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>
	<p>๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p>	<p>- ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง</p> <p>- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน นำเหนือใจความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา และจัดให้มีส่วนฐานของพนักงาน</p>
<p>๓. ด้านการอ้าง รัชชาวั และแรงจูงใจ</p>	<p>๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการสร้างความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ</p> <p>๓.๒ ดำเนินการบันทึกแก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>- หน่วยงานมีการจัดทำคู่มือประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมให้คำปรึกษาตั้งกล่าว</p> <p>- หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	<p>๓.๓ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และ</p>	<p>- หน่วยงานมีการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ตั้งแต่ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณา ผลการปฏิบัติงาน ใน</p>

	สามารถตรวจสอบได้	ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานที่ราชการถือว่าเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการ คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานและคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนและรายงานการประชุมดังกล่าว
	๓.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่นุคลากรในด้าน สภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- มีการจัดอุปกรณ์พื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล หน้ากากอนามัย เจลแอลกอฮอล์ล้างมือ ให้บริการบุคลากรในหน่วยงานและประชาชนที่มาติดต่อราชการ - จัดทำกิจกรรม ๕ ส. เพื่อสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน - ดำเนินการประสานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของพื้นที่ เพื่อตรวจ ATK ให้กับบุคลากรในเขตพื้นที่ของพื้นที่
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวล จริยธรรมข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ทราบประมวลจรรยาธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแล	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง แบ่งงานและมอบหมายหน้าที่

	<p>ผู้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการ เสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและ ป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕</p>	<p>- มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรมจริยธรรมและ การป้องกันและการทุจริต คอรัปชั่น</p>
--	--	--

### ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-๑๙) ทำให้การดำเนินงานกิจกรรมบางอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ต้องจัดทำภายใต้เงื่อนไขและมาตรการควบคุมการแพร่ระบาดที่เข้มงวด ซึ่งบางกิจกรรมอาจไม่เอื้ออำนวยในการดำเนินตามนโยบาย เช่น การเข้ารับการฝึกอบรมในพื้นที่ที่ถูกประกาศให้เป็นพื้นที่สีแดงในการระบาดของโรค การจำกัดจำนวนคนที่เข้าร่วมโครงการตลอดจนการฝึกอบรมในโครงการต่าง ๆ ได้เปลี่ยนรูปแบบของการอบรมเป็นการอบรมแบบออนไลน์มากขึ้น ทำให้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา จึงชะลอการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม ทำให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรมไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรที่วางไว้

### ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ในการดำเนินงานด้านการฝึกอบรม เห็นสมควรพิจารณาให้เข้ารับการฝึกอบรมในช่องทางออนไลน์และการจัดโครงการ/กิจกรรม ต้องปฏิบัติตามมาตรการควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-๑๙) อย่างเคร่งครัด จนกว่าสถานการณ์จะคลี่คลายลง