



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

ที่ พร ๗๖๖๐๑/-

วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า

เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยให้ครอบคลุมการปรับปรุงโครงสร้าง กระบวนการบริหารอัตรากำลังด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและด้านการบริหารเพื่อให้การบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดีและสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จและประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน บัดนี้ ขอรายงานผลการปฏิบัติตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้ผู้บริหารทราบและดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงให้ครอบคลุมทุกด้าน ตามรายละเอียดแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวมลรัตน์ มั่งคั่ง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

.....

.....

(นายดำรงค์ บรรเลง)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....

พ.อ.อ.

(กฤษกร ไชคอำนวยพร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า

.....

.....

(นายสมบัติ มะโนชัย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า

รายงานผลการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

ประเด็นนโยบาย	โครงการกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑ การสรรหา	๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกาศใช้ไปเมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ สิงหาคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี	วางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน และเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงานภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และ พนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือ ทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอน(ย้าย)	๑. ดำเนินการสรรหา ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ - ตำแหน่ง นิติกร ปก./ชก	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี	เป็นการสรรหาพนักงานส่วนตำบลมาปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผน ฯ ให้สอดคล้องกับตามความจำเป็น	-มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ สิงหาคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	-บุคลากรในสังกัดบางคนยังเข้ารับการอบรมไม่ครบตามหลักสูตร เนื่องจากติดภารกิจในการปฏิบัติงาน	- เข้ารับการอบรมทันทีเมื่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือ สถาบันต่าง ๆ เปิดหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-มีการวางแผนพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	-บุคลากรในสังกัดบางคนยังเข้ารับการอบรมไม่ครบตามหลักสูตร เนื่องจากติดภารกิจในการปฏิบัติงาน	- เข้ารับการอบรมทันทีเมื่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือ สถาบันต่าง ๆ เปิดหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นนโยบาย	โครงการกิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะตำแหน่งตามสายงานให้อยู่ในระบบ e-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้	- ส่งเสริมให้พนักงาน ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในระบบ e-learning	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี	-เมื่อมีข้าราชการบรรจุใหม่ส่งเข้ารับการอบรมทันที
	๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑.ครั้งที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ๒. ครั้งที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	-มีการประเมินบุคลากรเข้ารับการอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งยังไม่ครบทุกราย เนื่องจากบางรายติดภารกิจ	- เข้ารับการอบรมทันทีเมื่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือสถาบันต่าง ๆ เปิดอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- มีการดำเนินการร้อยละ ๘๐ พึงพอใจด้านสิทธิ สวัสดิการ ความก้าวหน้า	ไม่ใช้งบประมาณ	๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี	-สามารถนำผลการดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรมาใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้
๓. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรทราบ	- หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง แต่บุคลากรบางส่วนไม่ได้ติดตามการประชาสัมพันธ์ ดังกล่าว	- ประชาสัมพันธ์เฉพาะกลุ่มเพื่อให้บุคลากรมีความสนใจมากขึ้น
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดทุกระยะให้แล้วเสร็จตามที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	- มีปัญหาในระบบในบางครั้ง บางครั้งบันทึกข้อมูลไปแล้ว แต่ระบบไม่ประมวลผลให้	- เข้าปรับปรุง แก้ไขทันทีเมื่อระบบเปิด
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแลกำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑.ครั้งที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ๒. ครั้งที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	- การถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ยังไม่ได้ดำเนินการทุกกอง บางกองถ่ายทอดตัวชี้วัด แต่ไม่บันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	- แจ้งทุกกองทำบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

ประเด็นนโยบาย	โครงการกิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและ สามารถ ตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ทั้งครั้งที่ ๑ และ ครั้งที่ ๒ ให้เป็นไปตามผลการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนและรายงานการประชุมดังกล่าว	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	- การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องคำนึงถึงการปฏิบัติงานที่แท้จริง และต้องอยู่ในวงเงินที่กำหนด	- ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
	๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	- คณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้พิจารณา คือ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	- อาจมีบุคลากรที่มีความคิดเห็นขัดแย้งกัน	- การพิจารณาความดีความชอบปฏิบัติหน้าที่ราชการควรพิจารณาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นที่ยอมรับ
	๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	-จัดโครงการตรวจสุขภาพเบื้องต้นประจำปี ๒๕๖๖ ให้กับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคนกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชน -จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาลในสำนักงาน - จัดสวัสดิการให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พนักงานจ้างเหมาบริการ ด้วยงบประมาณจากกองทุนสวัสดิการพนักงาน อบต. -จัดสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	- การจัดโครงการต่าง ๆ บางครั้งไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากร	- ประชาสัมพันธ์ แนะนำให้บุคลากรตระหนักถึงการจัดโครงการ

ประเด็นนโยบาย	โครงการกิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔.ด้านคุณธรรม จริยธรรม และ วินัยข้าราชการ	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึง ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยม้า ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ ให้แก่เจ้าหน้าที่ รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า ว่าด้วย จรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	-บุคลากรให้ความสนใจน้อย	-ประชาสัมพันธ์ แนะนำ ให้บุคลากรตระหนักถึง ความสำคัญของประมวล จริยธรรม
	๔.๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายแก่ผู้หมาย ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมาย หน้าที่ความรับผิดชอบพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	- การดำเนินงานมอบหมาย หน้าที่ บางกองไม่มีข้าราชการ ในกองทำหน้าที่การกำกับ ดูแล อาจยังไม่สำเร็จ เท่าที่ควร	-สรรหา ข้าราชการ มา กำกับ ดูแล เพื่อ ปฏิบัติ งาน อย่าง มี ประสิทธิภาพ
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรการปฏิบัติงานตาม แผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรม ตามโครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรเพื่อเสริมสร้างจริยธรรม จริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๖	- มีการดำเนินงานตามแผน โดยสรุป รายงานผลการดำเนินงาน ตาม โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อ เสริมสร้างจริยธรรม จริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๖	๑๒,๐๐๐ บาท (ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๖๐ คน)	๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖	ไม่มี	เป็นการสร้างความสามัคคีใน หมู่คณะมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน ควรจัด ฝึกอบรมในปีต่อไป อย่าง น้อยปีละ ๑ ครั้ง และ อยาก ให้จัดอบรมนอกสถานที่บ้าง

**ข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่**

จำนวนบุคลากรกลุ่ม ๖๖๖.๖๖๖				
ประเภท	กรอบอัตราจ้าง	มีคนครอง	อัตราว่าง	
ข้าราชการ	21 ตำแหน่ง		20 ตำแหน่ง	1 ตำแหน่ง
พนักงานจ้าง	17 ตำแหน่ง		17 ตำแหน่ง	0 ตำแหน่ง
รวม	38 ตำแหน่ง		37 ตำแหน่ง	1 ตำแหน่ง

จำนวนบุคลากรกลุ่ม ๖๖๖.๖๖๖													
ชื่อโรงเรียน/สถาบัน	ครู			ลูกจ้างประจำ(ทางการศึกษา)				พนักงานจ้าง(ผู้ช่วยครู หอจด/ผู้ดูแลเด็ก)			รวม		
	กรอบอัตราจ้าง	มีคนครอง	อัตราว่าง	กรอบ	ครอง	ว่าง	รวม	กรอบอัตราจ้าง	มีคนครอง	อัตราว่าง	กรอบอัตราจ้าง	มีคนครอง	อัตราว่าง
1. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	2	1	1	0	0	0	0	4	4	0	6	5	1
รวม	2	1	1	0	0	0	0	4	4	0	6	5	1

พนักงานส่วนตำบล

๑. มีจำนวนทั้งหมด ๒๑ ตำแหน่ง

- มีตำแหน่งว่าง สายงานผู้ปฏิบัติ

สายงานวิชาการ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

 - สำนักปลัด ตำแหน่ง นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

พนักงานครู

๑. มีจำนวนทั้งหมด ๒ ตำแหน่ง

- มีตำแหน่งว่าง สายงานกลุ่มบุคลากรทางการศึกษา

 จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

 - กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย
 สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า