

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕



ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส  
อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๑. การวางแผนกำลังคน</p>	<p>การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส</p>	<p>- อบต.หนองน้ำใสประกาศ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส เมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔</p> <p>- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยกำหนดตำแหน่งใหม่ ๑ อัตรา ดังนี้</p> <p>๑. ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ</p>
<p>๒. ด้านการแต่งตั้ง การโอน/ย้ายบุคลากร</p>	<p>๑. ดำเนินการรับโอน ให้โอนพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)</p>	<p>๑.๑ รับโอนพนักงานเมืองพัทยา ราย นางสาวปณิตา ศิลาชัย ตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ สำนักปลัดเมืองพัทยา เมืองพัทยา มาดำรงตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ สังกัดสำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ตามคำสั่ง อบต. หนองน้ำใส ที่ ๔๕๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๔</p> <p>๑.๒ รับโอนข้าราชการทหาร ราย จำเอกปรีชา ภาพิรัมย์ ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย กองการฝึก กองเรือยุทธการ มาดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน สังกัดสำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ตามคำสั่ง อบต.หนองน้ำใส ที่ ๒๐๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕</p> <p>๑.๓ รับโอนพนักงานเทศบาล ราย นางสาวพิชญาพร ลูนาบุตร ตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ เทศบาลตำบลสระบัว อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี มาดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ สังกัดสำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ตามคำสั่ง อบต.หนองน้ำใส ที่ ๒๐๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕</p> <p>๑.๔ ให้โอนพนักงานส่วนตำบล ราย พ.จ.ต. รังสรรค์ ดีแป้น ตำแหน่งนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ สำนักปลัด อบต. ไปดำรงตำแหน่งนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ สังกัดสำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง</p>

	<p>๒. การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>๒.๑ เลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครู อบต. ราย นางสาวนันทวรรณ ชันทะ ตำแหน่งครู วิทยฐานะ - ให้ดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการ ตามคำสั่ง อบต.หนองน้ำใส ที่ ๒๐๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๕</p> <p>๒.๒ เลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ราย นางสาวสุภา แสนโคตร ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ ให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาชำนาญการ ตามคำสั่ง อบต.หนองน้ำใส ที่ ๒๗๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๕</p> <p>๒.๓ เลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ราย นางสาวนรินทร์ทิพย์ แก่นสุวรรณ ตำแหน่งนักวิชาพัสดุปฏิบัติการ ให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการพัสดุชำนาญการ ตามคำสั่ง อบต.หนองน้ำใส ที่ ๕๓๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๕</p>
<p>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง</p>	<p>- มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๒ ครั้ง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ครั้งที่ ๑ รอบวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕</li> <li>- ครั้งที่ ๒ รอบวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕</li> </ul>
<p>๔. การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p>	<p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕ และดำเนินการตามแผนฯ โดยพิจารณาคัดเลือกและส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน</p>
	<p>๒. ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะ ทักษะ และความรู้ ของบุคลากรทุกสายงาน</p>	<p>- มีการคัดเลือกและส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสมรรถนะ ทักษะ และความรู้ ของบุคลากรตามความเหมาะสม ตามหลักสูตรที่สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นจัดฝึกอบรม</p>
	<p>๓. ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร</p>	<p>- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนาและจัดให้มีขึ้นพื้นฐานของพนักงาน</p>

<b>๕. การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังในในการทำงาน</b>	๑. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวปฏิบัติและเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานทุกประเภทให้บุคลากรทราบ	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการทุกประเภทตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งมีบริการให้คำแนะนำปรึกษา
	๒. ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงานมีการดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เป็นไปตามแนวทางและระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด
	๓. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงาน มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ตลอดถึงกำกับติดตาม ให้คำปรึกษาแนะนำ และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน
	๔. การยกย่องชมเชยเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ	- มีการประกาศยกย่องพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น
	๕. การพิจารณาความดีความชอบ	- การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครู และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เป็นไปด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนขั้นค่าจ้าง และเลื่อนค่าตอบแทน และมีรายงานการประชุมประกอบทุกครั้ง
<b>๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</b>	-การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและมีสุขภาพที่ดี แก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- ดำเนินการประสานงานกับโรงพยาบาลบ้านไผ่ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี - มีการจัดหาอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - มีประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ให้ทุกวันศุกร์เป็นวันทำกิจกรรม ๕ส. และวัน Sport Day
<b>๗. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ</b>	- ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับการบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับการบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใสว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้บุคลากรทุกคนรับทราบ
	- การจัดทำหรือเข้าร่วมโครงการคุณธรรมจริยธรรม	- มีการจัดทำและเข้าร่วมโครงการหมู่บ้านศีล ๕ - จัดทำโครงการพึงธรรมวันพระเทศกาลเข้าพรรษา
	- การเสริมสร้างวินัย และการป้องกันการทุจริต	- มีการจัดทำและประชาสัมพันธ์วินัยของข้าราชการให้บุคลากรรับทราบ - มีการจัดทำแผนป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐

### ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ในการดำเนินงานของการสรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จะไม่สามารถดำเนินการสรรหาเองได้เนื่องจากติดปัญหาทำหนังสือรายงานตำแหน่งว่างให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (กสค.ให้ดำเนินการสรรหาให้ตามหนังสือสั่งการ) จึงไม่สามารถสรรหาคนมาดำรงตำแหน่งที่ว่างได้
๒. ในสถานการณ์ปัจจุบันเกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-๑๙ จึงทำให้ไม่สามารถพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้วยการส่งเข้ารับการฝึกอบรม และทำให้การดำเนินกิจกรรมโครงการที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

### ข้อเสนอแนะ

๑. ในการดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ไม่ควรติดที่ส่วนกลางและควรเปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถสรรหาเองได้
๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-๑๙ เป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ แต่การดำเนินงานต่างๆจำเป็นต้องให้มีการดำเนินการต่อไปได้ ประกอบกับปัจจุบันอาการของโรคเริ่มลดความรุนแรงลงแล้ว จึงควรให้ดำเนินโครงการ กิจกรรมต่างๆได้ตามปกติบนพื้นฐานตามมาตรการป้องกันของทางสาธารณสุข