



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

ที่ นพ ๗๑๑๐๑/

วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕  
เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรให้  
มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบและข้อกำหนดในการปฏิบัติงาน และพัฒนาให้สามารถนำความรู้มาปรับใช้กับ  
องค์กรตลอดจนภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติของผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรในสังกัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปาเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพอันส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ แล้ว จึงขอรายงานการติดตามและประเมินผลการ  
บริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ มาเพื่อให้ท่านทราบรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่  
แนบมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางสาวกรรณิการ์ รัตนะวัน)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด .....

(ลงชื่อ)

(นางสาวกรรณิการ์ รัตนะวัน)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา .....

(ลงชื่อ)

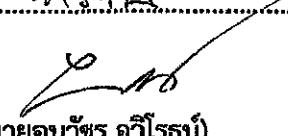
(นายพิเชษฐ ศรีธรรมย์)

ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา

/ความเห็น...

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา ..... ๗๕๗๕


(ลงชื่อ)

  
(นายอนุวัชร อวีโรจน์)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา ..... ๗๕๗๕

(ลงชื่อ)

  
(นายจำรัส ตักโพธิ์)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา



**การติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

**องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา  
อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม**

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
ด้านการสรรหา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เพียงพอต่อการขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา ในการจัดทำบริการสาธารณะให้กับประชาชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล</li> <li>- ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน ผลการสรรหาที่มีผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร คือ นายสุรชัย ลือพอก</li> </ul>
ด้านการพัฒนา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และดำเนินการสอดคล้องตามความจำเป็น</li> <li>- มีการจัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้าอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน</li> <li>- ประเมินผลการปฏิบัติงาน ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</li> <li>- ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรในสังกัด เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานของตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร</li> <li>- มีการวางแผนพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร</li> <li>- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</li> <li>- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบพร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา และจัดให้มีขั้นพื้นฐานของพนักงาน</li> </ul>
ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปากำหนดให้มีการยกย่องชมเชยพนักงานดีเด่นของหน่วยงาน</li> <li>- จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ทุกตำแหน่งได้รับทราบ</li> <li>- ให้มีสวัสดิการต่างๆตามระเบียบของทางราชการที่กำหนด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการประกาศพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น</li> <li>- จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ทุกตำแหน่งได้รับทราบ</li> <li>- ควบคุมการประเมินผลการประเมินการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้ความดีความชอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบลการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง เป็นไปด้วยความโปร่งใส</li> </ul>

		ปราศจากอคติ
ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา</li> <li>- การมอบหมายงานเป็นธรรมเนียมไม่เลือกปฏิบัติ</li> <li>- การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา แจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมและเกิดความเหมาะสม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงควบคุมกำกับดูแลให้บุคลากรในสังกัดมีการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ยึดหลักคุณธรรม ความรู้ความสามารถ สมรรถนะ โดยมีการดำเนินการสรรหาโดยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)</li> </ul>

การดำเนินการตามนโยบายด้านต่างๆ ของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา เห็นได้ว่าการดำเนินการครบทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาดีที่สุดสามารถตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่น

**ปัญหาและอุปสรรค** การสรรหาพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติบางตำแหน่งที่ขาดแคลนผู้ปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปาได้ดำเนินการร้องขอ คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสท.) และ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางให้การดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้ง แต่ก็ไม่สามารถสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งหรือบรรจุแต่งตั้งได้ ทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีความเฉพาะเจาะจง หรือมีความเชี่ยวชาญเฉพาะในสายอาชีพ ซึ่งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งอื่นไม่สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ อาทิเช่น ตำแหน่งนายช่างโยธา เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นักวิชาการสาธารณสุข ส่งผลให้องค์กรไม่อาจขับเคลื่อนภารกิจจัดทำบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

**ข้อเสนอแนะ**

๑. เห็นควรให้หน่วยงานกลางที่ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อมาบรรจุและแต่งตั้ง คือ กสท.และก.อบต. ผ่อนปรนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถรับโอน ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้ในตำแหน่งที่ กสท. และก.อบต.ไม่อาจสรรหาบุคคลมาบรรจุหรือแต่งตั้งได้

๒. ควรสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมทบทวนความรู้ตามตำแหน่งหน้าที่ ที่ปฏิบัติสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา อำเภอท่าอุเทน จังหวัดศรีสะเกษ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๑.ด้านการวางแผนกำลัง	๑.๑ วิเคราะห์อัตรากำลัง ปริมาณงาน เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	ดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลัง ปริมาณงาน เพื่อปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง พนักงานตำบล เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรา เพื่อกำหนดปรับปรุงตำแหน่งใหม่ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ตามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน
	๑.๓ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา	ประกาศและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา ให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปของ ก.อบต.
๒.ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องตามความจำเป็น	มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนางานส่วนตำบล
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล - ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่เรียนรู้ด้วยตัวเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง - หน่วยงาน มีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน - หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบพร้อมทั้ง ติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา และจัดให้มีขั้นพื้นฐานของพนักงาน
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การอ้าง รักษาไว้ และสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	- หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว

	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทูลุระยะแล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดย ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึง คณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผล การปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	ให้มีกระบวนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบลครั้งที่ ๑-๒/๒๕๖๕ ให้ เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑-๒/๒๕๖๕ ตาม คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน
	๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดี ความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่ บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและ คุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	-ประกาศพนักงานส่วนตำบลผู้ได้รับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่น
	๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการ ทำงาน ด้านความปลอดภัยในการ ทำงานด้านมีส่วนร่วมในการทำงาน	- จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบ ถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหาร ส่วนตำบลทำจำปา ว่าด้วยจรรยา ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบ ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลทำ จำปา ว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติ หน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่ เลือกลงปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการปรับปรุงการทำงานและ มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างปฏิบัติ หน้าที่ส่วนราชการภายใน
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย	-มีการดำเนินการตามแผนโดยสรุปรายงานผล การดำเนินการแผนการส่งเสริมวินัย คุณธรรม

	คุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการ ทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓	จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต คอร์รัปชัน
--	---	---