

**รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๑. การวางแผนกำลังคน
๒. การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
๕. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน
๖. การพัฒนาบุคลากร
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง มีนโยบาย แผนงาน มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง ตลอดจนพัฒนาองค์ความรู้ของข้าราชการ ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย อำนาจ หน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์/ตัวชี้วัด

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง โดยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงการ/กิจกรรม/งานและการตั้งเป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี/การปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี ตัวชี้วัดการดำเนินการ ดังนี้
 - ๑.๑. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
 - ๑.๒. มีการแจ้งเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
 - ๑.๓. มีการลงชื่อกรรมการผู้เข้าร่วมประชุม
 - ๑.๔. มีรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
 - ๑.๕. ในเอกสารแผนอัตรากำลังมีการระบุยุทธศาสตร์แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๖. มีบทวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กร โดยระบุ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กรอย่างชัดเจน

๑.๗. มีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ามีภารกิจหรือกิจกรรมใดที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องดำเนินการ

๑.๘. มีการระบุว่าส่วนราชการ (กอง/สำนัก) มีหน้าที่ความรับผิดชอบใดพร้อมทั้งระบุงานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน

๑.๙. แผนอัตรากำลังได้จัดทำประกาศ โดยผู้บริหารท้องถิ่นลงนามในประกาศ

๑.๑๐. ในแผนอัตรากำลังระบุมติ ก. จังหวัดครั้งที่เห็นชอบอย่างชัดเจน

ผลการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์แพ่ง ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี เพื่อกำหนดโครงสร้างและตำแหน่งเพิ่มให้สอดคล้องกับภารกิจหน่วยงาน และการพิจารณาโครงสร้างให้ภาระงานและส่วนราชการในปัจจุบัน โดยดำเนินการตามระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง และตามตัวชี้วัด ดังนี้

๑. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๒. มีการแจ้งเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๓. มีการลงชื่อกรรมการผู้เข้าร่วมประชุม

๔. มีรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๕. ในเอกสารแผนอัตรากำลังมีการระบุยุทธศาสตร์แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. มีบทวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กร โดยระบุ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กรอย่างชัดเจน

๗. มีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ามีภารกิจหรือกิจกรรมใดที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องดำเนินการ

๘. มีการระบุว่าส่วนราชการ (กอง/สำนัก) มีหน้าที่ความรับผิดชอบใดพร้อมทั้งระบุงานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน

๙. แผนอัตรากำลังได้จัดทำประกาศ โดยผู้บริหารท้องถิ่นลงนามในประกาศ

๑๐. ในแผนอัตรากำลังระบุมติ ก. จังหวัดครั้งที่เห็นชอบอย่างชัดเจน

ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีหนังสือชักชวนแนวทางการดำเนินงานให้ชัดเจน หรือ ควรมีการฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์แพ่ง ได้ส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อขอความเห็นชอบฯ ประกาศใช้แผนฯ เป็นเวลานานกว่าจะได้ประกาศใช้ ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรดำเนินการตรวจสอบแผนอัตรากำลังสามปี/การปรุงแผนอัตรากำลังสามปี อย่างเร่งด่วนเพื่อจะได้ดำเนินการประกาศใช้อย่างทันท่วงที่สนองต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากรดำเนินการอย่างโปร่งใส
๒. เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน
๓. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์/ตัวชี้วัด ดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

โครงการ/กิจกรรม/งานและการตั้งเป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน

๑. การบรรจุและการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล
๒. การสรรหาและการเลือกสรรพนักงานจ้าง

ผลการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพงได้ดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบ กฎหมาย กำหนดทุกประการ เพื่อให้การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรดำเนินการอย่างโปร่งใส เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน และเพื่อดำเนินตามแผนสรรหา ข้าราชการ และพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายละเอียด ดังนี้

๑.รับโอนพนักงานเทศบาลราย ราย นางสาวสมฤดี บุตะเขียว ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ สังกัดกองคลัง เทศบาลตำบลนาแก อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม อัตรา เงินเดือน ๑๒,๙๗๐ บาท (หนึ่งหมื่นสองพันเก้าร้อยเจ็ดสิบบาทถ้วน) มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ สังกัดกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง อำเภอดงเจริญ จังหวัดนครพนม ให้มีผล ณ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕

๒.การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกขยะ สังกัดสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง อำเภอดงเจริญ จังหวัดนครพนม ค่าตอบแทน ๙,๔๐๐ บาท (เก้าพันสี่ร้อยบาทถ้วน) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ที่ ๙๒/๒๕๖๕ ลง วันที่ ๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

๓.บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ ปฏิบัติงาน สังกัดกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง อัตราเงินเดือน ๑๑,๕๑๐ บาท (หนึ่งหมื่นหนึ่งพัน ห้าร้อย สิบบาทถ้วน) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ที่ ๑๒๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕

ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

- ในการส่งเอกสารให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) เกิดความล่าช้า และสูญหายของเอกสารทำให้ไม่สามารถเรียกผู้ผ่านการสอบคัดเลือกมาทำสัญญาจ้างได้ เนื่องจาก ที่ประชุม ยังมิได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความโปร่งใส เป็นธรรมและสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพงสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ผลสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคลและมีระบบฐานข้อมูล ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ที่เกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์/ตัวชี้วัด

๑. จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๒. จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๓. จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

โครงการ/กิจกรรม/งานและการตั้งเป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน

๑. ข้าราชการดำเนินการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ถูกต้องครบถ้วน และมีการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ เป็นธรรม และมีความโปร่งใส ตัวชี้วัดการดำเนินการ ดังนี้

๑.๑. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และแบบประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑.๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๑.๓. รายงานการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าจ้าง

๑.๔. เอกสารการแบ่งกลุ่ม การคำนวณโควตาและวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๑.๕. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิ หรือไม่มีสิทธิได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๑.๖. สุ่มสอบถามผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความโปร่งใสและเป็นธรรมหรือไม่ อย่างไร อย่างน้อยรวมกันแล้ว ๓ คน

๑.๗. เอกสารการเรียกร้องขอความเป็นธรรม หรือหนังสือร้องเรียนหรือไม่

ผลการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ได้ดำเนินการเกี่ยวกับประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความโปร่งใส เป็นธรรมและสามารถตรวจสอบได้ โดยได้จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างพนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแจ้งเวียนเพื่อทราบและถือปฏิบัติในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ นั้น ข้าราชการดำเนินการจัดทำแบบประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ถูกต้องครบถ้วน และมีการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ เป็นธรรม และมีความโปร่งใส ตามตัวชี้วัดการดำเนินการ ดังนี้

๑.มีแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และแบบประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานและคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

๓.มีรายงานการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าจ้าง

๔.มีเอกสารการแบ่งกลุ่ม การคำนวณโควตาและวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๕.มีการชี้แจงคุณสมบัติของผู้มีสิทธิ หรือไม่มีสิทธิได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๖.การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความโปร่งใสและเป็นธรรม

๗.ไม่มีการเรียกร้องขอความเป็นธรรมหรือหนังสือร้องเรียนใดๆ

ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

บุคคลากรดำเนินการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนผิดบ่อยครั้งต้องทำการแก้ไขให้ถูกต้องครบถ้วน ดังนั้น ควรจัดทำการจัดองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม

๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีจริยธรรมและรักษาวินัยในหน่วยงาน

กลยุทธ์ ส่งเสริมให้บุคลากรมีจริยธรรมและรักษาวินัยในการปฏิบัติงาน

ผลการดำเนินงาน

๑. กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม โครงการคนดีศรีโพนแพง (คนแต่งกายดี ศรีโพนแพง) พนักงานที่แต่งกายดี ถูกต้องตามระเบียบ หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี

๒. จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตของหน่วยงาน หน่วยงานมีประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

๓.กิจกรรมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ผู้มีส่วนได้เสียภายใน)บุคลากรเข้ารับการทดสอบ ร้อยละ ๙๐ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการประเมิน ร้อยละ ๙๐ หน่วยงานมีฐานข้อมูลการประเมินเพื่อใช้ในการบริหารงาน

๔.จัดทำคู่มือโยชน์ทับซ้อนและให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับบุคลากร หน่วยงานมีคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการ

๕.โครงการเผยแพร่ให้ความรู้ข้อมูลด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง ผู้มีส่วนได้เสีย การสร้างจิตสำนึก ทางสื่อสังคมออนไลน์ (Facebook Line website ฯลฯ ขององค์กร) มีการเผยแพร่ข้อมูลการจัดจัดจ้างในเว็บไซต์ <https://www.poonpang.go.th/> หัวข้อ การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ

๖. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมที่สำคัญของชาติ และการบำเพ็ญตนที่เป็นประโยชน์

บุคลากรทุกคน เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา เช่น กิจกรรมร่วมกันทำความสะอาดสถานที่
สาธารณประโยชน์ในเขตพื้นที่ ตำบลโพนแพง การตัดกิ่งไม้ที่กีดขวางการจราจร ทุกวันพฤหัสบดี ของสัปดาห์

-๖-

๕. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง มีคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของ
หน่วยงาน

กลยุทธ์/ตัวชี้วัด

๑. พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ผลการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด
และเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจ
องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ที่เปลี่ยนแปลงไป

๒. ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
หรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในช่วงเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง

๓. การรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง
ต้องประกาศทางเว็บไซต์ อบต.โพนแพง และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น ประกอบด้วย

๑) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

๒) อปท.ในเขตจังหวัดนครพนม

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๕
และแก้ไขเพิ่มเติม

๖. การพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม
๒. เพื่อให้บุคลากร มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลักดัน
ให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง บรรลุตามเป้าหมาย

กลยุทธ์/ตัวชี้วัด

๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
๒. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๓. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๔. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในการบริการประชาชนให้เกิดความพึงพอใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนในพื้นที่

-๗-

ผลการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู อบต. เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ อบต. โพนแพง พัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านต่าง ๆ ได้แก่

๑. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงาน

โดยดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยการจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานแต่ละตำแหน่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ โดยลักษณะของการอบรมผ่านระบบ Zoom ออนไลน์ มีบุคลากร ผ่านการฝึกอบรมตามสายงานของตนเองครบถ้วนคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๒. จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารงานบุคคลงบประมาณ การคลัง หรืออื่นๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน เผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด (การจัดการความรู้ในองค์กร knowledge Management :KM)

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ได้จัดทำแหล่งเรียนรู้ โดยการทำแผ่นพับ คู่มือการทำงาน เผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด (การจัดการความรู้ในองค์กร knowledge Management : KM โดยเผยแพร่ทางเว็บไซต์ <https://www.poonpang.go.th> หัวข้อ ข่าวประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ-เอกสารให้ความรู้

๓. กิจกรรมประชุมถ่ายทอดนโยบายการบริหารงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง มีการประชุมประจำเดือน ในช่วงต้น ๆ เดือนของทุกเดือน โดยมีการถ่ายทอดงานและติดตามงานที่ปฏิบัติ ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานในแต่ละตำแหน่ง

๔. ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญต่อสาธารณะ ฯลฯ การจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management: KM) การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันการถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ได้จัดกิจกรรมจิตอาสาเป็นประจำทุกเดือน เช่น กิจกรรมการทำความสะอาดหมู่บ้าน หน่วยงาน เก็บขยะในพื้นที่ตำบลโพนแพง ทำหน่วยงานมีทีมงานที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนงานขององค์กร

๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กลยุทธ์/ตัวชี้วัด ส่งเสริม/สนับสนุนให้ความรู้ในความก้าวหน้าของสายอาชีพตนเอง

ผลการดำเนินงาน

๑. กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน

- ได้จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการในหน่วยงานรับทราบ

๒. การพัฒนาองค์กร (knowledge Management : KM) การรายงานผลการฝึกอบรม และ ประชาสัมพันธ์ผลการฝึกอบรมให้เพื่อนร่วมงานทราบ

- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รายงานผลการอบรมถูกต้อง เรียบร้อย สมบูรณ์ และบุคลากรได้นำความรู้ จากการฝึกอบรมไปพัฒนาการทำงาน และได้จัดทำ knowledge Management :KM เผยแพร่ให้เพื่อนร่วมงานได้ ศึกษา เรียนรู้

-๘-

๓. สำรวจความต้องการฝึกอบรม หรือสภาพปัญหาความต้องการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล

- ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรทุกคน ตามแบบสำรวจความต้องการเพื่อให้ หน่วยงานรับรู้ปัญหาและความต้องการในเบื้องต้นของบุคลากร

๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในสายงานที่ปฏิบัติ

๒. เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง

กลยุทธ์/ตัวชี้วัด

๑. พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน

๓. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ

ผลการดำเนินงาน

๑. การพัฒนาองค์ความรู้ (knowledge Management :KM) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสาย งานที่มีในแผนอัตรากำลัง

๒. กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากร

- องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง ได้สำรวจความต้องการในการตรวจสอบสุขภาพประจำปี และได้ ประสานกับโรงพยาบาลพยุหราชธาตุพนม เพื่อให้บุคลากรเข้ารับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี โดยบุคลากรได้รับการตรวจ สุขภาพเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

๑. ด้านการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม

- การรายงานผลการฝึกอบรมหลังจากเสร็จการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการอบรมมักจะลืม การรายงานผลหลังการเข้ารับการฝึกอบรม จึงต้องแจ้งเตือนย้ำในที่ประชุมเพื่อให้บุคลากรทุกท่านรับทราบและถือปฏิบัติ

๒. กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากร

- เนื่องด้วยช่วงเวลาที่ทางโรงพยาบาลกำหนดให้เข้ารับการตรวจสุขภาพนั้น เจ้าหน้าที่หรือบุคลากร ไม่สามารถเข้ารับการตรวจสุขภาพได้เนื่องจากติดภารกิจงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย จึงต้องประสานวันเข้ารับการตรวจ บ่อยครั้งและต้องสลับเวลาในการเข้ารับการตรวจ เพื่อมิให้หน่วยงานขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน

สรุปแผนอัตรากำลังในปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ส่วนราชการ (ตำแหน่งในสายงาน)	กรอบ อัตรา กำลัง	สถานะ		หมายเหตุ
		มีคน ครอง	ตำแหน่ง ว่าง	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด)	๑	๑		
สำนักปลัด (๑๑)				
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑		
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑		
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑		
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑		
จพง. ป้องกันและบรรเทาฯ(ปง./ชง.)	๑	๑		
ครู (ถ่ายโอนภารกิจ)	๖	๕	๑	
<u>พนักงานจ้าง(ภารกิจ)</u>				
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑		
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ(คุณวุฒิ)	๑	๑		
พนักงานขับรถขยะ(ทักษะ)	๑	๑		
พนักงานประจำรถขยะ(ทักษะ)	๑	๑		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	๑	๑		
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
นักการภารโรง	๑	๑		
คนงานประจำรถขยะ	๑	๐	๑	
คนงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑		
คนงานประจำรถน้ำ	๒			
พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	๑			
รวม	๒๘			

ส่วนราชการ (ตำแหน่งในสายงาน)	กรอบ อัตรา กำลัง	สถานะ		หมายเหตุ
		มีคน ครอง	ตำแหน่ง ว่าง	
กองคลัง (๐๔)				
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๐	๑	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๐	๑	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑		
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑		
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)		๑		
<u>พนักงานจ้าง(ภารกิจ)</u>				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑		
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑		
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑		
<u>พนักงานจ้าง(ทั่วไป)</u>				
คนงานทั่วไป	๑	๑		
รวม	๙			
กองช่าง (๐๕)				
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๐	๑	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑		
นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	๑	๐	๑	
<u>พนักงานจ้าง(ภารกิจ)</u>				
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑		
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑		
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑		
รวม	๗			
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)				
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	๑	๑		
นักพัฒนาชุมชน (ปกง/ชก.)	๑	๑		
<u>พนักงานจ้าง(ภารกิจ)</u>				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑		
รวม	๓			
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)				
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก/ชก)	๑	๑		
รวม	๑			
รวมทั้งสิ้น	๔๘			