



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง

ที่ อค ๘๓๐๐๑/๑๒๖

วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง

ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดำเนินการจัดทำนโยบาย และกลยุทธ์ด้านโครงสร้าง การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างระบบบริหารจัดการความรู้ ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ระยะเวลา ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อเป็นการ พัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการ พัฒนา ด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพให้คงอยู่คู่องค์กรต่อไป นั้น

บัดนี้ การดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการแล้วเสร็จในรอบระหว่าง (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ดังนั้น งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอรายงานให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุงทราบ รายละเอียด ตามเอกสารแนบมาพร้อมบันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวสุชานันท์ พาพาน)

นักทรัพยากรบุคคล

ความคิดเห็น.....

ความคิดเห็น.....

(นางสาวสุชานันท์ วิชัยโย)

นักพัฒนาชุมชน รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

(นางปวีณา นามวงศ์ษา)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง

ความคิดเห็น.....

ความคิดเห็น.....

(นางปราณี นุรีเพ็ญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง

รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕  
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ดำเนินแผนอัตรากำลัง	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจ ของอบต.	๑.๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง ให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ พนักงานจ้างประจำปี ๒๕๖๕	๑.๒.๑. ดำเนินการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถขยะ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัด อบต. ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัดอบต. ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา และได้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรโดยวิธีทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไปความเหมาะสมกับตำแหน่ง และทักษะเฉพาะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน(สัมภาษณ์) และได้มีคำสั่งจ้างพนักงานตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ๑.๒.๒ ดำเนินการสรรหาตำแหน่งว่าง โดยวิธีรับโอน จำนวน ๔ อัตรา และได้ มีมติเห็นชอบการรายงานตำแหน่งว่างของคณะกรรมการพนักงานอบตจังหวัดอุดรธานี ดังนี้

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- เจ้าพนักงานธุรการ กองช่าง</li> <li>- เจ้าพนักงานธุรการ กองสวัสดิการสังคม</li> <li>- เจ้าพนักงานธุรการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>- เจ้าพนักงานพัสดุ กองคลัง</li> </ul> <p>๑.๒.๓ ดำเนินการสรรหาตำแหน่งว่าง โดยการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ ตำแหน่ง และได้มีมติเห็นชอบการบรรจุแต่งตั้งของคณะกรรมการพนักงานอบตจังหวัดอุดรธานี ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นิติกร สำนักปลัด</li> <li>- นายช่างไฟฟ้า กองช่าง</li> <li>- นายช่างโยธา กองช่าง</li> <li>- นักวิชาการเงินและบัญชี กองคลัง</li> <li>- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กองคลัง</li> <li>- เจ้าพนักงานธุรการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- นักทรัพยากรบุคคล สำนักปลัด</li> </ul>
	๑.๓ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	- ดำเนินการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรของอบตตำบลบ้านดุงเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)	<p>๒. กิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ของอบต. บ้านดุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๓. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>- ดำเนินการจัดกิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ของอบต.บ้านดุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ ข้าราชการเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างของอบต.บ้านดุง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีคุณธรรม จริยธรรม และตระหนักรู้ถึงผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>- ดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างของอบต.บ้านดุง เรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม โดยการจัดมุมเอกสารเพื่อการเรียนรู้</p>
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	<p>๑. ดำเนินการประเมินข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>๒. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</p> <p>- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมเป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน</p>	<p>๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของอบต. บ้านดุง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของอบต. บ้านดุง ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของอบต. บ้านดุง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่และพนักงานจ้าง ตามคำสั่งของอบต. บ้านดุง</p> <p>- มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของอบต. บ้านดุง ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p> <p>- มีผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของอบต. บ้านดุง ปี ๒๕๖๕</p>
<p>๕. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของบุคลากร</p>	<p>๑. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน</p> <p>- จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล</p> <p>- จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณชนหรือ จิตอาสาของอบต. บ้านดุง</p>

## ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของอบต.บ้านดุง สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและ ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

### ปัญหาและอุปสรรค

๑. การดำเนินการในการจ่ายเงินเดือน เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น จะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
๒. พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด และยังไม่มีการเรียนรู้อื่นในหน่วยงาน

### ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีปรับปรุงระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตามมาตร ๓๕ เพื่อให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน
๒. จัดอบรมชี้แจง พร้อมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแบบประเมินผล