



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

ที่ อต ๗๕๐๐๑/๑๗๔

วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

๑. เรื่องเดิม

ตามคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) กำหนดให้มีการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ตามหัวข้อที่ ๐๒๘ ดังนี้

ชื่อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐๒๘	รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	<ul style="list-style-type: none">○ แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล○ มีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ อย่างน้อยประกอบด้วยผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล○ เป็นรายงานผลของปีที่ผ่านมา พ.ศ.๒๕๖๔

๓. ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

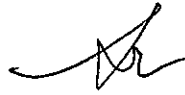
คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. ข้อเสนอเพื่อโปรดพิจารณา

งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ได้รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ประเด็นนโยบายการวางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของบุคลากร จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ ตามรายละเอียดแนบท้ายนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทราบต่อไป ทั้งนี้มีข้อสำคัญที่ต้องดำเนินการ คือควรเน้นย้ำให้เจ้าหน้าที่จัดทำรายงานผลการอบรมหรือพัฒนาความรู้ เมื่อกลับมาจากอบรม พร้อมรวบรวมเอกสารรายงานผลการฝึกอบรม (ถ่ายสำเนา) ให้นักทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นเอกสารสำหรับการตรวจประเมิน LPA เนื่องจากเกณฑ์ดังกล่าว กำหนดไว้ในเกณฑ์การตรวจประเมิน LPA เป็นประจำทุกปีงบประมาณโดยควรมีการเน้นย้ำในการประชุมหัวหน้าส่วนราชการ และการประชุมพนักงานเป็นประจำต่อไป

/จึงเรียนมา...

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

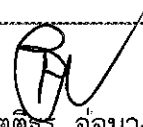


(นางวิลาสินี ดวงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

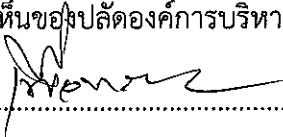
.....



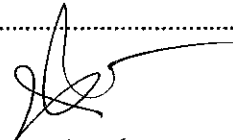
(นายชิตติธร อ่อนวงศ์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



.....

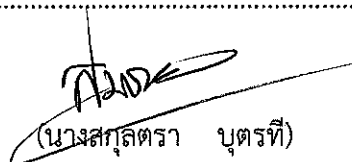


(นางสาวนงลักษณ์ จินดาเสน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม

.....



(นางสกุลตรา บุตรठी)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม



รายงานผลการบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๔

รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน
๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เกี่ยวกับการสรรหาข้าราชการ พนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๔	๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม ได้ดำเนินการประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ ตำแหน่ง จำนวน ๗ อัตรา ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง นิติกร (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๓. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๔. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๕. ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ๖. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ๗. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา	ปัจจุบันมีทหารขอโอน(ย้าย) มาดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการระดับ ปฏิบัติงาน และตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ปฏิบัติงาน (อยู่ระหว่างประสานการโอน(ย้าย) ส่วนตำแหน่งอื่น ยังไม่มีผู้ขอโอน(ย้าย)มาดำรงตำแหน่งว่างดังกล่าวแต่อย่างใด

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
		<p>ผลการทำงาน โดยให้ ก.อบต.สรรพยา จำนวน ๑.๒ ราชงานตำแหน่งบริหารว่าง โดยให้ ก.อบต.สรรพยา จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา ๓. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา <p>ปัจจุบันยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง ดังกล่าว</p>
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร	๑. ระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (LHR)	<p>- ดำเนินการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรเข้าในระบบ (LHR) ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ระบบแผนอัตราเก่าถึง ๓ ปี ประกอบด้วย โครงสร้างส่วนราชการกรอบอัตราเก่าถึง ๓ ปี ประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งตามสายงาน ชื่อตำแหน่งในการบริหารงานอัตราเงินเดือน และระบุผู้ครองตำแหน่งหรืออัตราว่างและ ๒. ระบบ ก.พ.๗ พนักงานส่วนตำบลและครู ประกอบด้วย การตั้งข้อมูลและรูปถ่ายจากบัตรประจำตัวประชาชน คำสั่งตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม การถูกลงโทษวินัย (ถ้ามี) ข้อมูลครอบครัว และอื่น ๆ ที่ระบบกำหนดไว้ให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๓. การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี /นโยบายพัฒนาบุคลากร ประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>๓. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลิตต้นนโยบายให้บรรลุเป็นประสงค์ต่อไป</p> <p>-บุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่ง/มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของผู้รับ หรือนำมาใช้กับการพัฒนางาน หรือความก้าวหน้าในการบริหารงานบุคคลได้</p>
<p>๔. ด้านการประเมินผลการทำงาน</p>	<p>๑. ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะและสมรรถนะ</p> <p>๒. จัดให้มีการประเมินผลการทำงานตามวิธีการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- หน่วยงานการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</p> <p>- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และมีประเมินผลการทำงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๕. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและ รึกษากวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน</p>	<p>๑. จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และ ความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>๓. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึง การควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตขององค์การบริหาร ส่วน ตำบลนาชุม ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔</p>	<p>ผลการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรมพนักงานส่วน ตำบล และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น - จัดทำโครงการคุณธรรม จริยธรรม กับการทำงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามคำสั่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม - มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ - มีผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔
<p>๖. ด้านการพัฒนาและส่งเสริม คุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและ ตรงกับความต้องการของบุคลากร</p>	<p>๑. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากร ในด้าน สสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการ ทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดอุปกรณ์ชิ้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล และยาสามัญ - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ด้านสาธารณะหรือ จิตอาสาขององค์การ บริหารส่วนตำบลนาชุม - เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและเป็น แบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

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

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการปรับปรุงระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตามมาตรา ๓๕ เพื่อให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน
๒. จัดอบรมชี้แจง พร้อมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี