



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ โทร ๐ ๔๕๖๖ ๖๒๑๖

ที่ บร ๘๔๐๐๑/-

วันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๖ ช่วงไตรมาสแรก

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ ผ่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งได้กำหนดนโยบายในการบริหารงานประกอบด้วย

๑. ด้านการสรรหา
๒. ด้านการพัฒนา
๓. ด้านการบริหารงานของพนักงานส่วนตำบล
๔. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ
๕. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อเท็จจริง

บัดนี้ งานดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวได้จัดทำในหัวไตรมาสแรก จากวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖ โดยมีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบท้ายบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวศิริพร แถวกระโทก)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

-ความคิดเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

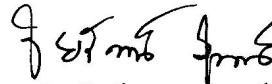
-

(นางปิยรัตน์ สุขปรกรณ์)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความคิดเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- เสงี่ยมพรพงศ์




(นางปิยรัตน์ สุขปรกรณ์)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลประตัญ

ความคิดเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

- เสน่ห์



(นายวีระชัย เอี่ยมประโคน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประตัญ

รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ อำเภอลำปาง จังหวัดบุรีรัมย์

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. นโยบายด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑.๑ ตำบลประจักษ์ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการแผนสรรหาข้าราชการ พนักงานจ้างประจำปี ๒๕๖๖	๑.๑ ดำเนินการประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา เมื่อวันที่ ๖ เดือน มกราคม ๒๕๖๖ ดังนี้ ๑.ตำแหน่งนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ๒.ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ๓.ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ยังมีผู้ขอโอนย้ายมาดำรงตำแหน่งว่างดังกล่าวแต่อย่างไร

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๒. นโยบายด้านการพัฒนา</p>	<p>๑. ระบุพื้นฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (LHR)</p> <p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผน/นโยบาย ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>-ดำเนินการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรเข้าในระบบ LHR ได้แก่</p> <p>(๑)ระบบแผนอัตรากำลังสามปี ประกอบด้วย โครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลังสามปี ประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งตามสายงานชื่อตำแหน่งในการบริหารอัตราเงินเดือน และระบุผู้ครองตำแหน่งหรือ อัตรากว้าง และ</p> <p>(๒) ระบบ ก.พ.๗ ข้าราชการสามัญและครูประกอบด้วยการตั้งข้อมูล และสรุปถ่ายจากบัตรประจำตัวประชาชน ค่าสิ่งตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม การถูกลงโทษวินัย (ถ้ามี) ข้อมูลครอบครัว และอื่นๆ ที่ระบบกำหนดไว้ ให้ครบถ้วน ถูกต้อง และปัจจุบัน</p> <p>-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานและส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับมีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป</p> <p>-บุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมในหลักสูตรที่เมือหา สอดคล้องกับตำแหน่ง/มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของผู้ัน หรือ นำมาใช้กับการพัฒนางานหรือความก้าวหน้าในการบริหารงาน บุคคลได้</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๒.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร</p>	<p>๒.๑.๑. ระบบฐานข้อมูลบุคลากร(LHR)</p>	<p>- ดำเนินการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรเข้าในระบบ LHR ได้แก่</p> <p>(๑)ระบบแผนอัตราสามปี ประกอบด้วย โครงสร้างส่วนราชการกรอบ อัตรากำลังสามปี ประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งตามสายงานชื่อ ตำแหน่งในการบริหารอัตราเงินเดือนระบบผู้ครองตำแหน่งหรือ อัตราว่าง และ</p> <p>(๒) ระบบ ก.พ.๗ ข้าราชการสามัญและครูประกอบด้วย การและรูปถ่ายจากบัตรประจำตัวประชาชน ค่าส่งตำแหน่งและอัตรา เงินเดือน ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม การถูกลงโทษวินัย (ถ้ามี) ข้อมูลครอบครัว และอื่น ๆ ที่ระบบกำหนดไว้ ให้ครบถ้วน ถูกต้อง และปัจจุบัน</p>
<p>๓.นโยบายด้านการบริหารงานของพนักงานส่วนตำบล</p>	<p>๑. ดำเนินการประเมินข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>๒. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม</p>	<p>- มีคำสั่งมอบหมายงานและมอบอำนาจจากนายกองค้การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติให้ที่รับรองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติ</p> <p>- มีคำสั่งมอบหมายงานจากปลัด อบต.ให้ ผอ.กองต่างๆทำการแทน โดยให้ขึ้นไปตามกฎหมายๆ</p> <p>-หน่วยงานมีการถ่ายถอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแลกำกับ ติดตาม และประเมินผลการทำงานอย่างเป็นธรรมเป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตราฐานกำหนดตำแหน่ง</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๒.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร</p>	<p>๒.๑.๑. ระบบฐานข้อมูลบุคลากร(LHR)</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>-ดำเนินการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรเข้าในระบบ LHR ได้แก</p> <p>(๑)ระบบแผนอัตราสามปี ประกอบด้วย โครงสร้างส่วนราชการรอบ อัตรากำลังสามปี ประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งตามสายงานชื่อ ตำแหน่งในการบริหารอัตราเงินเดือนระบบผู้ครองตำแหน่งหรือ อัตรารว่าง และ</p> <p>(๒) ระบบ ก.พ.๗ ข้าราชการสามัญและครูประกอบด้วย การ และรูปถ่ายจากบัตรประจำตัวประชาชน คำสั่งตำแหน่งและอัตรา เงินเดือน ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม การถูกลงโทษวินัย (ถ้ามี) ข้อมูลครอบครัว และอื่นๆที่ระบบกำหนดไว้ ให้ครบถ้วน ถูกต้อง และ ปัจจุบัน</p>
<p>๓.นโยบายด้านการบริหารงานของพนักงาน ส่วนตำบล</p>	<p>๑. ดำเนินการประเมินข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และดูจ้าง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>๒. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม</p>	<p>- มีคำสั่งมอบหมายงานและมอบอำนาจจากนายกองค้การบริหารส่วน ตำบลระบุวัตถุประสงค์การบริการส่วนตำบลระบุ</p> <p>- มีคำสั่งมอบหมายงานจากปลัด อบต.ให้ ผอ.กองต่างๆทำการแทน โดยให้ขึ้นไปตามกฎหมาย</p> <p>-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมเป็นไป ตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๔. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม และ จริยธรรมในองค์กร</p>	<p>โครงการ/กิจกรรม</p> <p>๑. จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น ละข้อบังคับของตำบลที่ระบุว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของตำบลประจำปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖</p> <p>๓. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทางการระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการทุจริตของตำบลประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของตำบลที่ระบุว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการท้องถิ่น</p> <p>- จัดทำโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและประโยชน์สุขของประชาชนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p> <p>- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่และพนักงานจ้าง ตามคำสั่งของตำบลประจำปี</p> <p>- มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันทุจริตของตำบลประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p> <p>- มีผลดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของตำบลประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p> <p>- จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณประโยชน์ จิตอาสาตำบลประจำปี</p> <p>- จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล</p> <p>- จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณประโยชน์ จิตอาสาตำบลประจำปี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๕. นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. มีการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น ที่มีความถูกต้องและทันเวลา</p> <p>๒. ดำเนินการประเมินข้าราชการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>๓. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม</p> <p>๔. จัดทำโครงการเชิญเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของ อบต. ประทับผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	<p>-หน่วยงาน มีการสรรหา คัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปด้วยความถูกต้องมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้</p> <p>-หน่วยงานการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</p> <p>-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแลกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบเป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>-หน่วยงานอยู่ระหว่างการเสนอโครงการเชิญเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของ อบต. ประทับผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของตำบลประทัญ สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนให้ เป็นเรื่องการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและ ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การดำเนินงานในการจ่ายเงินเดือน เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของ พนักงานส่วนท้องถิ่น จะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด และยังไม่มียุทธศาสตร์เรียนรู้ในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีปรับปรุงระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตามมาตรา ๓๕ เพื่อให้ สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน
๒. จัดอบรมชี้แจง พร้อมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี