



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง โทร (๐๔๒) ๒๑๙๘๑๖

ที่ อด ๗๓๙๐๑/๕๒๗

วันที่ ๑๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ขึ้น โดยครอบคลุมด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment) ตัวชี้วัดย่อยข้อที่ ๐๑๕ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ ๒๕๖๗ แล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการวิเคราะห์/ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และพิจารณาปรับปรุงให้ครอบคลุมครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวดาวสวรรค์ บ่อแต่น)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....

(นางสาวอรุณรัตน์ คำกุล)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง.....

(นายอนันต์ สุนทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....

(นายรัช สุนทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ของ

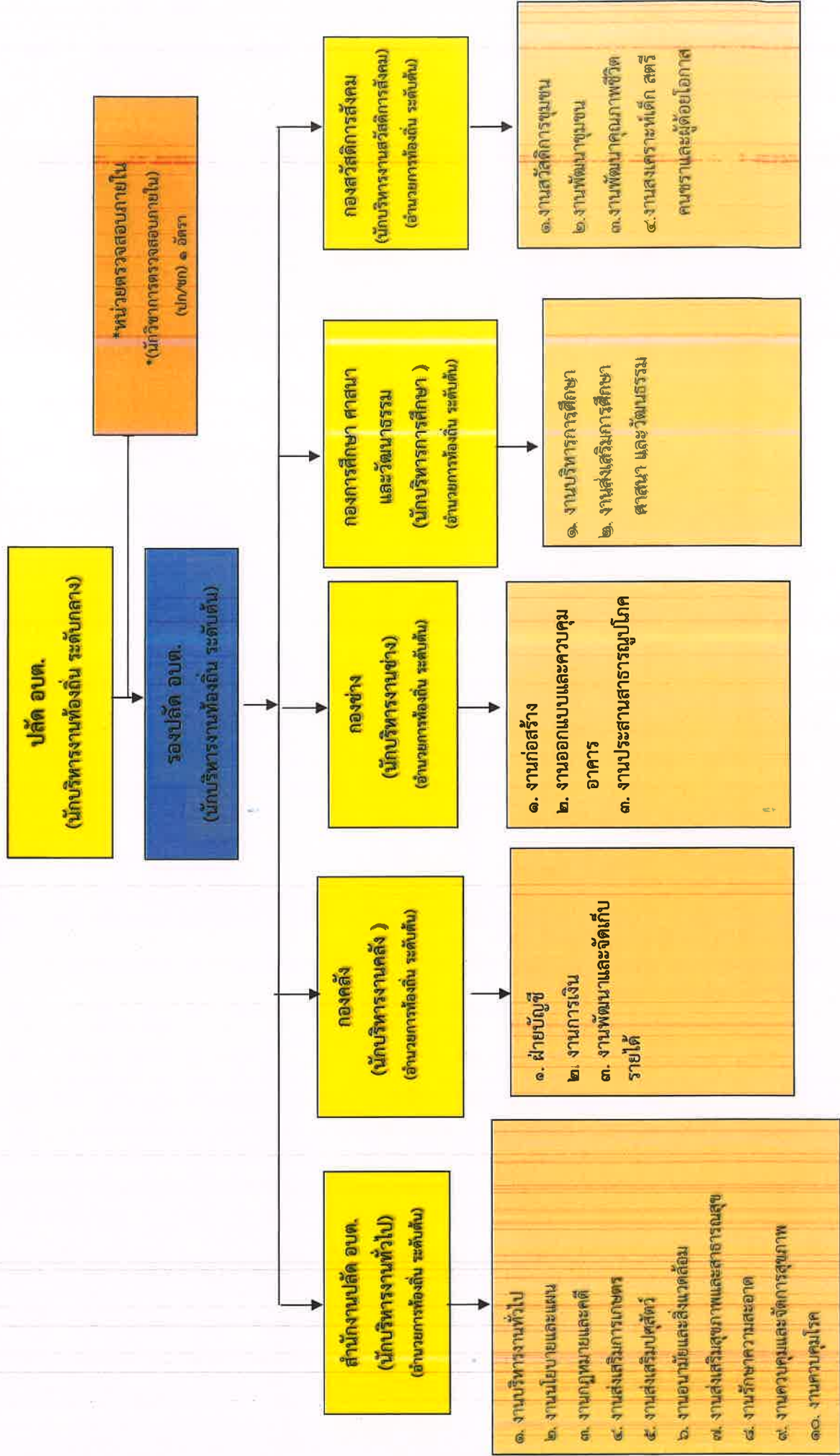
องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง
อำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย/ ผลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ได้เบิกจ่าย	งบประมาณคงเหลือ	ผลการดำเนินงานแต่ละโครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา (ระบุเป็น ว/ด/ป ที่เริ่มและสิ้นสุด การดำเนินการ
๑.นโยบาย กับการวางแผน อัตรากำลัง	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ เพื่อ ใช้เป็นกรอบอัตรากำลังที่ รองรับภารกิจ ขององค์การ บริหารส่วนตำบลคำม่วง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบลคำม่วง	๑ สิงหาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
๒.นโยบาย ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง	๒.๑ ดำเนินการสรรหา พนักงาน และพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สรรหา พนักงาน ทดแทนอัตรากำลังที่ ลาออก โอน ย้าย ๒.๒ การประกาศรับสมัคร บุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงาน จ้าง ๒.๓ ดำเนินการขอใช้บัญชี สำหรับพนักงานส่วนตำบล สายวิชาการ /สายปฏิบัติ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ประชาสัมพันธ์รับโอน/ย้าย หรือขอให้ กสอ.ดำเนินการสอบแข่งขันหรือขอให้ บัญชีสำหรับพนักงานส่วนตำบล สายงาน ผู้ปฏิบัติ หรือสายงานวิชาการ -ประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย) หรือรายงาน ให้ กสอ.ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วน ตำบลสายงานผู้บริหาร -พนักงานจ้าง การสรรหาทดแทน พนักงานจ้างที่ลาออก	ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

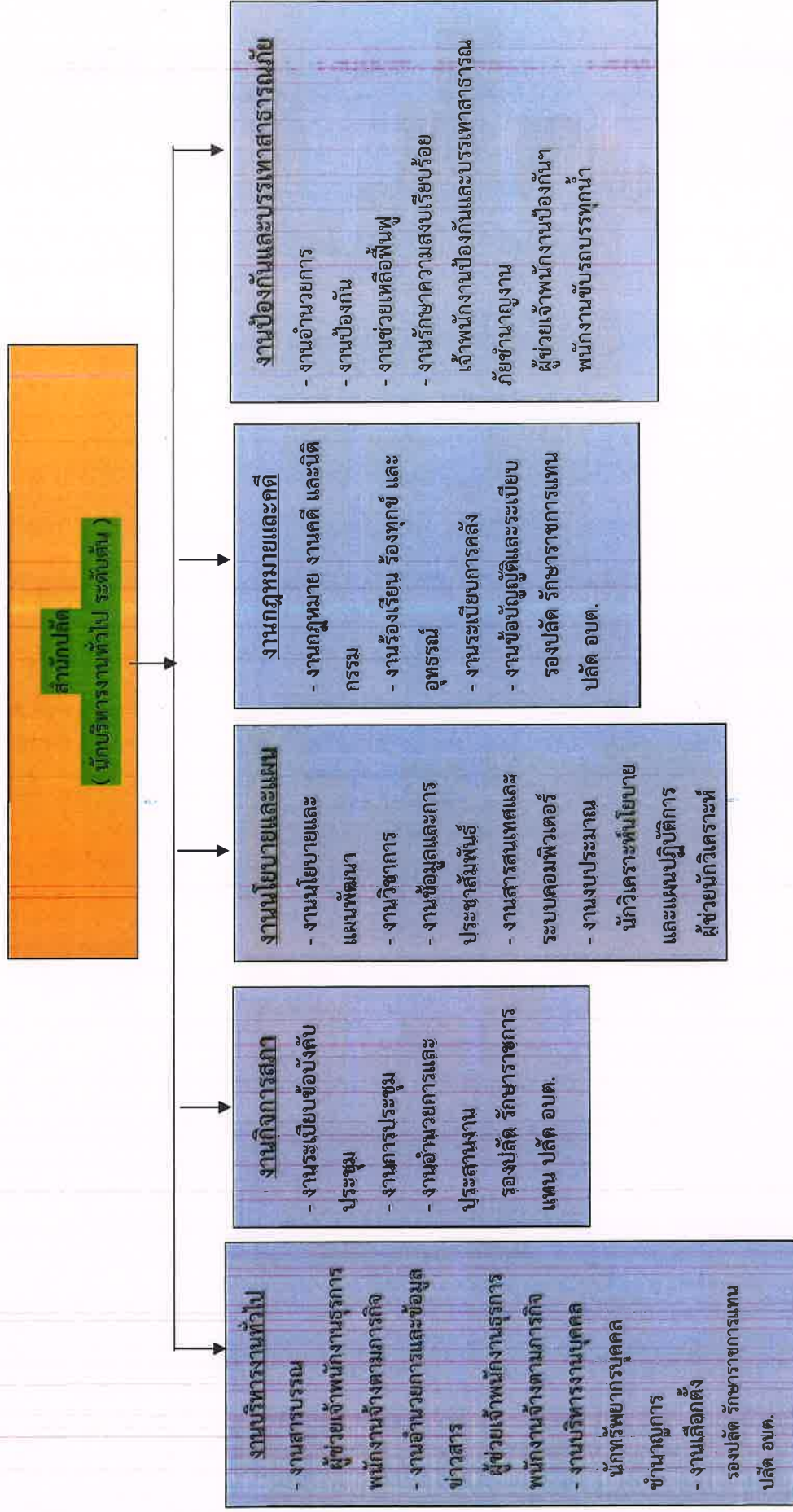
ประเด็นนโยบาย/ ผลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ได้เบิกจ่าย	งบประมาณคงเหลือ	ผลการดำเนินงานแต่ละโครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา (ระบุเป็น ว/ด/ป ที่เริ่มและสิ้นสุดการ ดำเนินการ
๓. นโยบาย บริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	๓.๑ กำหนดเส้นทาง การพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็น กรอบในการพัฒนา บุคลากรแต่ละตำแหน่ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	พิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมตาม สายงาน/ตำแหน่ง ให้เป็นไปตาม แผนพัฒนาบุคลากร -วางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับ การอบรมตามสายงานความก้าวหน้าใน แผนพัฒนาบุคลากร	ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
	๓.๒ กำหนดเส้นทาง การพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็น กรอบในการพัฒนา บุคลากรแต่ละตำแหน่ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	-พิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมตาม สายงาน/ตำแหน่ง ให้เป็นไปตาม แผนพัฒนาบุคลากร -วางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับ การอบรมตามสายงานความก้าวหน้า	ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
	๓.๓ การส่งบุคลากรเข้า รับการอบรม หลักสูตร ต่างๆ ที่ตรงตามตำแหน่ง	๒๓๖,๐๐๐	๑๗๗,๗๐๐	๕๘,๓๐๐	-ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความสนใจเข้า รับการอบรมตามตำแหน่งหน้าที่ หรือ ตามที่ได้รับมอบหมาย	ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

ประเด็นนโยบาย/ ผลการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	งบประมาณที่ ได้เบิกจ่าย	งบประมาณ คงเหลือ	ผลการดำเนินงานแต่ละโครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา (ระบุเป็น ว/ด/ป ที่เริ่มและสิ้นสุดการ ดำเนินการ
๔. นโยบาย ด้านการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๔.๑ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถ ตรวจสอบได้	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดย ผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้ประเมิน มีหน้าที่ กำกับ ติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และได้เสนอต่อ คณะกรรมการการคลังและพิจารณา ผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
	๔.๒ การพิจารณาความ ดีความชอบตามผลการ ปฏิบัติงานอย่างเป็น ธรรม เสมอภาค และ สามารถตรวจสอบได้	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	-หน่วยงานมีการนำเสนอผลการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การเพิ่ม ค่าจ้าง การเลื่อนค่าตอบแทนสำหรับ พนักงานจ้าง เป็นไปตามผลคะแนน การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดย เสนอต่อคณะกรรมการพิจารณา กลั่นกรองการประเมิน คณะกรรมการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

ข้อมูลสถิติจัดทำตามประเภทตำแหน่ง

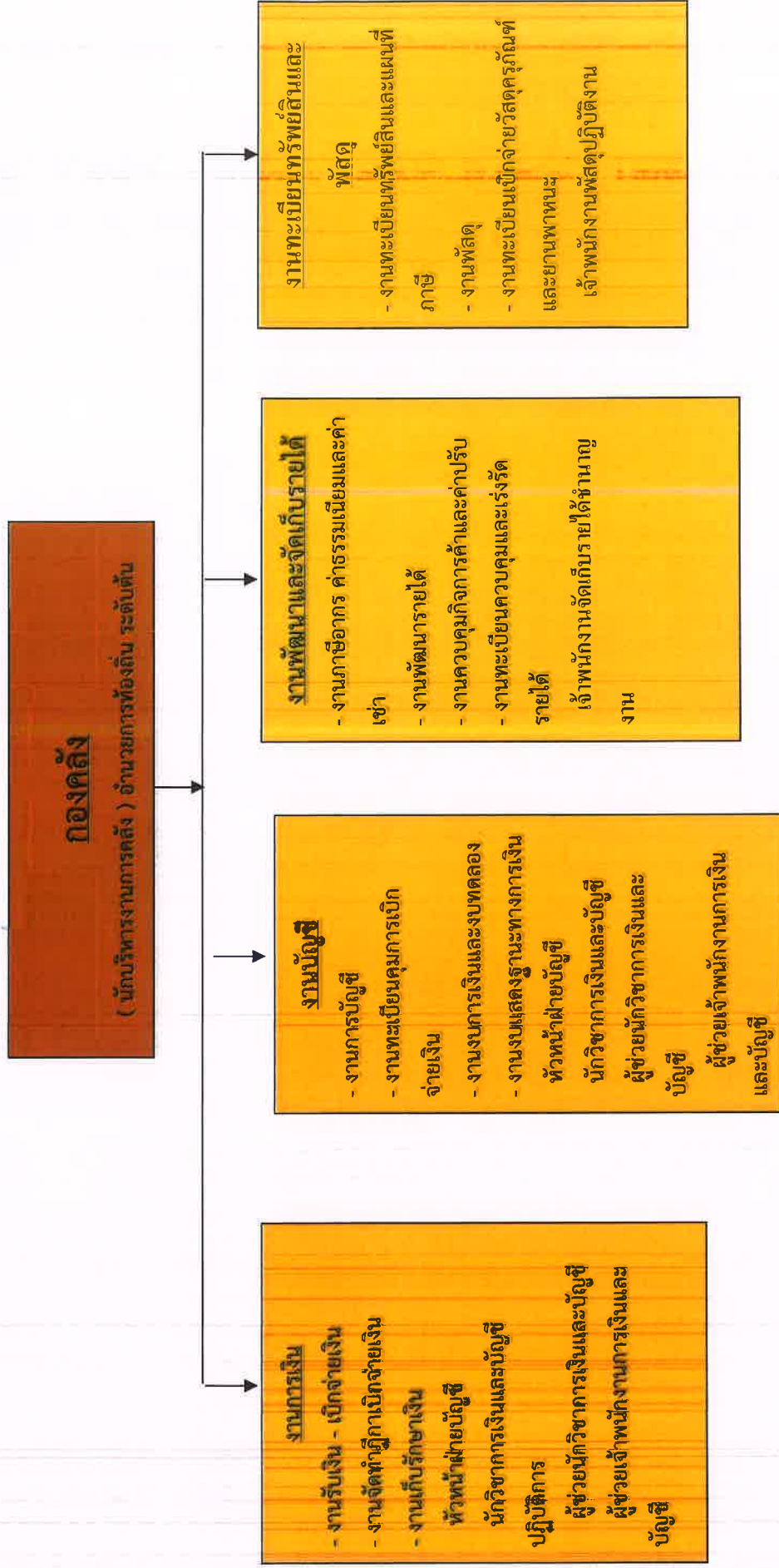


โครงสร้างสำนักปลัด



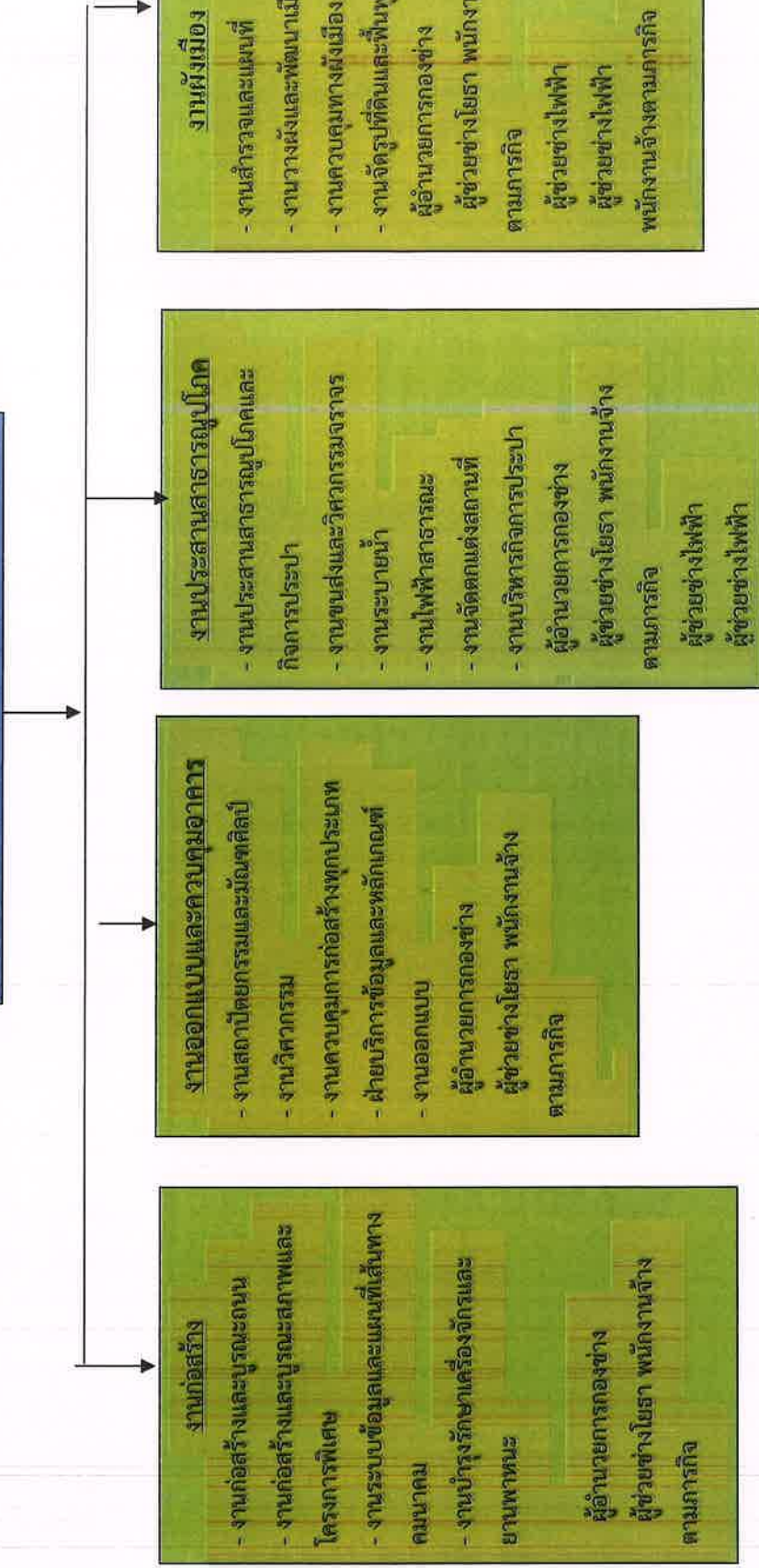
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๗	๔	๑๔

โครงสร้างกองคลัง



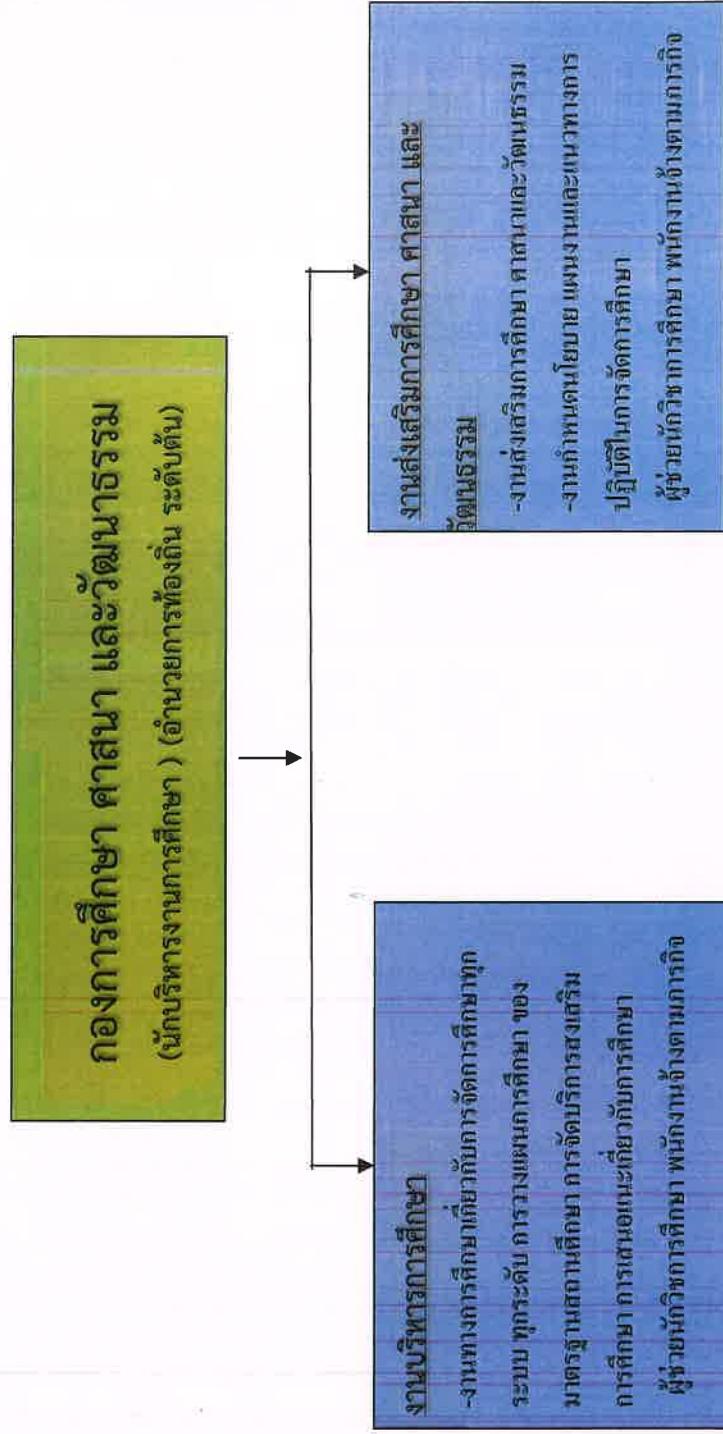
ระดับ	อำนวยความสะดวกทั้งถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	๑	๑	๓	๑๑

(นักบริหารงานช่าง) จำนวนการท้องถิ่น ระดับต้น

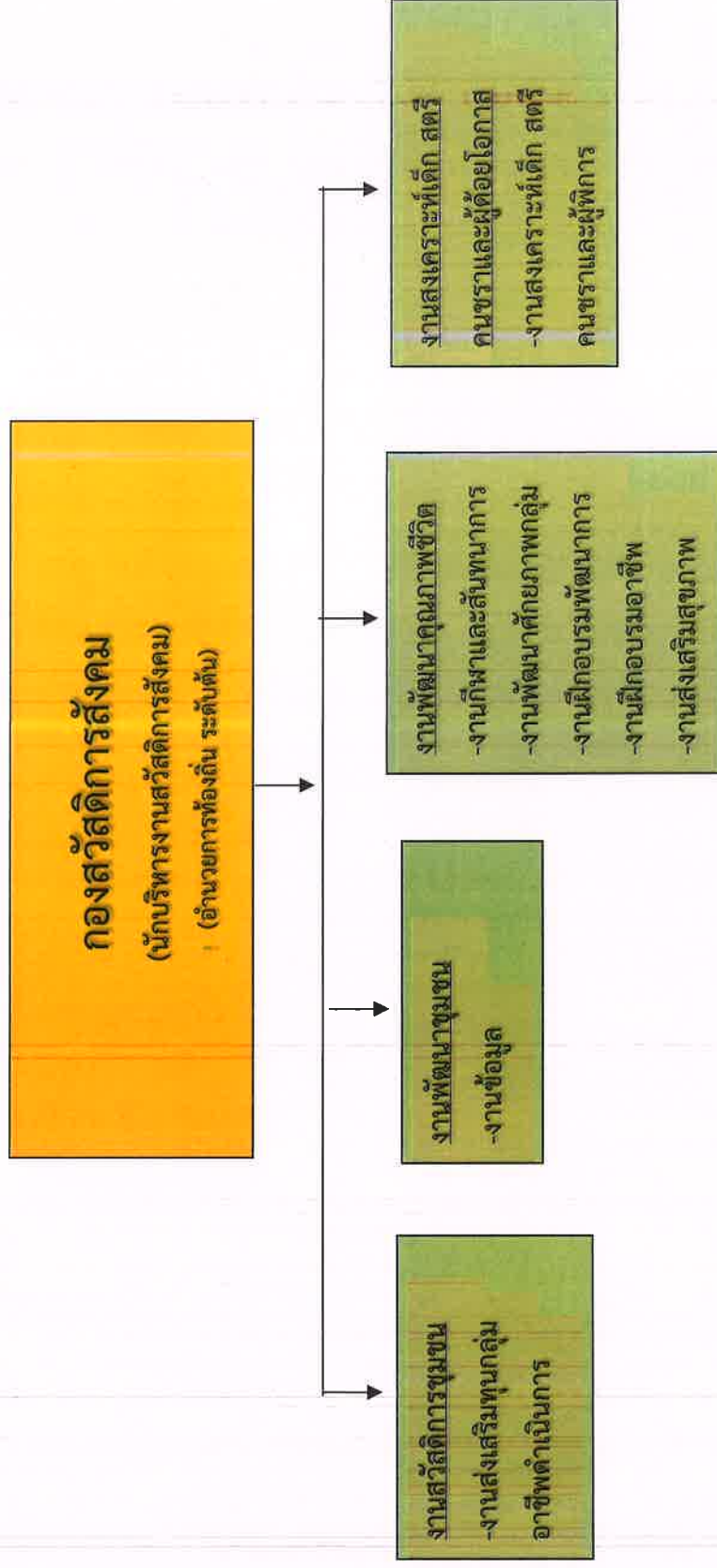


ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	=	=	-	-	-	-	๓๓	-	๔

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ครู		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ครูผู้ช่วย	ครู ค.ศ.๒	ครู ค.ศ.๑	ภารกิจทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๕	๑	๓	๑๕



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒

การจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง ได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ประเภท	ม.6 หรือต่ำกว่า ม.6	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช.หรือเทียบเท่า	ปวส.หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	-	๑	-	-	๖	๓	๒	๑๒
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	๕	๑	-	๖
พนักงานจ้าง	๙	-	-	๕	๑๕	-	-	๒๙
รวม	๙	๑	-	๕	๒๖	๔	๒	๔๗
คิดเป็นร้อยละ	๑๙.๑๔	๒.๑๒	๐	๑๐.๖๓	๕๕.๓๑	๘.๕๑	๔.๒๕	๑๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง ได้วิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานการศึกษา ๕) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๑) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิชาการเงินและบัญชี ๔) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๕) นักพัฒนาชุมชน	๑) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒) เจ้าพนักงานพัสดุ ๓) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

๒.๙ ข้อมูลสถิติ (จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล)

โครงการ/กิจกรรม	ปี ๒๕๖๗
โครงการอบรม/กิจกรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง (ดำเนินการเอง)	๔๗
โครงการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น	๒๓

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน
๒. การสรรหา องค์การบริหารส่วนตำบลคำด้วง ขาดบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงาน บางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น
๓. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมแล้วไม่ได้รายงานผลสรุปความรู้ที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากในการอบรมอาจจะมีกิจกรรมอื่นๆเข้ามาแทรกแซงทำให้กระทบกับแผนพัฒนาบุคลากร
๔. การปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ครอบคลุมกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น
๒. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อลดภารกิจของงานให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
๔. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ และจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี
๕. ส่งบุคลากรแต่ละกองเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำมาถ่ายทอดความรู้การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมินป้องกันความผิดพลาดในการจัดทำแบบประเมินก่อนประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละรอบการประเมิน
๖. ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อด้านทุจริตคอร์รัปชัน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การให้บริการประชาชนด้วยความ รวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ