



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก
ที่ พล ๗๔๑๐๑/- วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและด้านการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้ว นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แล้ว จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไขเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุม และครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

(นางสาวพนิดา ช่างชิด)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง.....

(นางสาวจันทน์ นันทนา)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง.....

(นายศักดิ์สิน ทองพานเหล็ก)
ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

เรียนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง.....

(นายสมบุรณ์ สังข์เครืออยู่)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง
อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก

**รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลังส่งเสริม ให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยึดหลักคุณธรรม ยุติธรรมและโปร่งใส	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อปรับแก้ตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ตามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง เพื่อรับรองภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน	เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน และเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน ภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ
	๑.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	๑. มีการดำเนินการประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่ง ประเภท อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ตำแหน่ง นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ) และตำแหน่งนักบริหารงานสวัสดิการการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม) จำนวน ๒ อัตรา ๒. อยู่ระหว่างการสรรหาในตำแหน่งที่ร้องขอให้สกศ.ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่าง	ผู้บริหารมีนโยบายรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล (สายบริหาร) จำนวน ๒ อัตรา และขอใช้บัญชีไปแล้ว แต่ผู้สอบผ่านขั้นบัญชีในตำแหน่งที่ต้องการไม่เพียงพอ รวมถึงระยะเวลาการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง อาจต้องใช้เวลา
	๑.๓ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	๑. ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลที่ว่างลง ในตำแหน่ง นิติกร ๒. ดำเนินการร้องขอให้ สกศ.ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่าง	เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ

**รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริม ความรัก ความสามัคคี ความเข้าใจในระบบการปฏิบัติงานขององค์กร พัฒนาเสริมทักษะ ความรู้ในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน ๒๐ คน	บุคลากรได้เข้ารับการอบรมตามสายงาน อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เฉพาะตำแหน่ง
	๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	บุคลากรได้สนใจศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้มีความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่งเพิ่มมากขึ้น
	๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นและตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

**รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบพร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา และจัดให้มีขึ้นพื้นฐานของพนักงาน	ห้องทำงานยังคับแคบอยู่ ถ้าเทียบกับจำนวนบุคลากร และอุปกรณ์ในการใช้งาน จัดเก็บเอกสาร
๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่	- ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร
๔. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย - การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และวินัยของพนักงาน	- จัดให้มีการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมในการป้องกันการทุจริตในองค์กร แก่ผู้บริหาร พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงเป็นประจำทุกปี	- ผู้บริหาร พนักงานทุกระดับ เข้าร่วมรับการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมในการป้องกันการทุจริตในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	คณะผู้บริหาร และบุคลากรให้การร่วมมือเป็นอย่างดี วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญในการให้ความรู้

**รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	
๕. นโยบายด้านการบริหาร	๕.๑ จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติราชการให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงาน และหน้าที่อื่นเพื่อเพิ่มพูนความรู้	- การปฏิบัติราชการเป็นไปตามคำสั่งมอบหมายงาน การรักษาราชการแทน และการปฏิบัติราชการแทน และการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพประชาชนได้รับบริการอย่างรวดเร็ว และเกิดความประทับใจ ไม่เกิดข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบลยังมีความเข้าใจผิด สับสนเกี่ยวกับเรื่อง รักษาในตำแหน่งรักษาราชการแทน ปฏิบัติราชการแทน และรักษาราชการแทน
	๕.๒ จัดทำคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลรักษาราชการแทน ปลัด อบต. หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้อำนวยการในกรณี ตำแหน่งว่าง หรือมี แต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้		
	๕.๓ แจกเวียนคำสั่ง ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด		

ปัญหาและอุปสรรค

ในการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ว่าจะเป็นนโยบายด้านการสรรหา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย พัฒนา และด้านการรักษาไว้ โดยได้แยกออกเป็นหัวข้อย่อยต่าง ๆ ดังนี้ คือ การวางแผนกำลังคน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร กำหนดเส้นทางพัฒนาบุคลากร การสร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การดำเนินการเป็นไปได้น้อยกว่าปีที่ผ่านมา ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ต้องหยุดชะงักหรือชะลอไปก่อนเนื่องจากเกิดการระบาดของโรคติดต่อโควิด-๑๙ ทั่วประเทศ แต่ในบางกิจกรรมหรือโครงการก็ยังดำเนินการต่อไปได้

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

จากผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ที่ผ่านมายังคงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดี แม้ว่าจะเรื่องของโรคติดต่อโควิด-๑๙ ระบาด ก็ตามในทุกการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ควรเน้นถึงความปลอดภัยของผู้เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการป้องกันด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ใส่หน้ากากอนามัย ไม่สัมผัสกัน ล้างมือทุกครั้งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงสัมผัสกันได้ ทุกกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ สำเร็จได้ก็ต้องอาศัยความร่วมมือกันไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมคุณธรรมและรักษาวินัย การประเมินผลการปฏิบัติงาน