



รายงานผล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน
อำเภอนาอน จังหวัดมหาสารคาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงดอน โทร ๐-๔๓๐๒-๔๗๒๗

ที่ มค ๗๔๗๐๑.๑/-

วันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงดอน

เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลดงดอน ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางแผนนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

ข้อเท็จจริง

จากนโยบายดังกล่าว งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงดอน ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
๓. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

งานการเจ้าหน้าที่ ขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

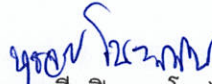
(นางสาวธนกร ศรีวงษ์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

/ความเห็น...

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

.....
.....

(ลงชื่อ)



(นางสาวนุชจรี ปินะกาโน)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(ลงชื่อ)



(นางสาวปาริชาติ พรณะพรหม)

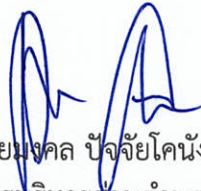
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล



.....
.....

(ลงชื่อ)



(นายมงคล บัวชัยไคนัง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2568

องค์การบริหารส่วนตำบลดงดอน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			ระยะเวลาดำเนินการ ว/ด/ป เริ่ม - สิ้นสุด	ปัญหา และอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			ได้รับ จัดสรร	ผลการ จ่าย งบประมาณ	ไม่ได้ ใช้จ่าย งบประมาณ				
1	จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อใช้ในการดำเนินโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	ดำเนินการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อกำหนดอัตราตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงาน โครงสร้างของการบริหารส่วนราชการและ การพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน	-	-	✓	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	ไม่มี	ไม่มี	
2	การย้าย การโอน และการเลื่อน	ดำเนินการโอนพนักงานส่วนตำบล ดังนี้ รับโอน ดังนี้ ตำแหน่ง ปลัด อบต 1 อัตรา ตำแหน่ง จพง.ปฏิบัติการ 1 อัตรา	-	-	✓	ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	ไม่มี	ไม่มี	
3	การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการใหม่	ไม่มี	-	-	✓	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	ไม่มี	ไม่มี	
4	ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	ทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-	-	✓	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	ไม่มี	ไม่มี	

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			ระยะเวลาดำเนินการ ว/ด/ป เริ่ม - สิ้นสุด	ปัญหา และ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			ได้รับ จัดสรร	ผลการ จ่าย งบประมาณ	ไม่ได้ใช้จ่าย งบประมาณ				
5	จัดให้มีการพัฒนาความดีความชอบตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรม/สามารถตรวจสอบได้	ดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ 2568 ได้รับการเลื่อนขั้นครบทุกคน	-	-	✓	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	ไม่มี	ไม่มี	
6	การบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูล ระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน และรับรองข้อมูลในระบบเป็นประจำทุกเดือน	-	-	✓	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	ไม่มี	ไม่มี	
7	ให้ผู้บังคับบัญชาตามหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการ ควบคุมกำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์แนวทางระเบียบ กฎหมายกำหนดและเกี่ยวข้อง	จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและการมอบหมายงานหน้าที่ทุกสำนัก/กอง ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	-	-	✓	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	ไม่มี	ไม่มี	
รวมทั้งสิ้น			0	0	0				

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตราว่าง (ตามงบ)
1.พนักงานส่วนตำบล	29	29		
ประเภทบริหาร (ปลัด/รองปลัด)	1	1	1	-
ประเภทอำนวยการ	5	5	0	4
ประเภทวิชาการ	14	14	7	7
ประเภททั่วไป	9	9	8	1
พนักงานจ้างตามภารกิจ	6	6	2	4
พนักงานจ้างทั่วไป	2	2	1	1
รวมทั้งสิ้น	37	37	19	17

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2568

องค์การบริหารส่วนตำบลดงตวน อำเภอหาดสำราญ จังหวัดมหาสารคาม

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)			ระยะเวลาดำเนินการ ว/ด/ป เริ่ม - สิ้นสุด	ปัญหา และอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ไม่ได้ใช้จ่าย งบประมาณ				
1	การพัฒนาองค์ความรู้ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน งานที่มีแผนอัตรากำลัง	บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน	450,000.00	396,400.00	—	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	ไม่มี	ไม่มี	
2	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน	พนักงานส่วนตำบลผู้ดูแลรับผิดชอบงานมีความรู้ในสายงานการเลื่อนระดับความก้าวหน้าในสายอาชีพ	—	—	✓	ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	ไม่มี	ไม่มี	
3	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมและการเป็นบุคคลตัวอย่าง	บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมการเป็นบุคคลตัวอย่าง และพัฒนาการทำงานอย่างมีความสุขเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะความรู้ ด้านกฎหมายระเบียบ เกี่ยวกับวันยฯ	10,000.00	10,000.00	—	12-ก.ย.-68	ไม่มี	ไม่มี	
4	กิจกรรมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ผู้มีสวนได้เสียภายใน)	หน่วยงานมีฐานข้อมูลการประเมินเพื่อใช้ในการบริหาร	—	—	✓	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	ไม่มี	ไม่มี	
5	จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตของหน่วยงาน	บุคลากรมีความเข้าใจการต่อต้านการทุจริต และหน่วยงานมีการประกาศเจตจำนงชัดเจน	—	—	✓	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	ไม่มี	ไม่มี	
6	กิจกรรมประชุมประจำเดือนเพื่อถ่ายทอดนโยบายการบริหารระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	บุคลากรเข้าร่วมประชุมทุกเดือนสามารถถ่ายทอดและติดตามงานที่ปฏิบัติได้	—	—	✓	1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568	ไม่มี	ไม่มี	
รวมทั้งสิ้น			460,000.00	406,400.00	0				

การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในหลายๆ ด้าน ผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน ดังนี้

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน เข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายโดยองค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน ได้ดำเนินการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตร และพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะรองรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน ให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยพร้อมรับใช้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน และความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรม ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๒. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งและโอนย้ายข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตรากำลังที่ว่างดำเนินการขอโอนย้าย และขอใช้บัญชี ก.สธ. ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความต้องการสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน

๓. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน ให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร และการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนา เชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น

๔. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๕. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม