



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ

ที่ อต ๗๗๐๐๑/

วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ

เรื่องเดิม

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ได้กำหนดการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ การเปิดเผยข้อมูล สาธารณะของหน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ข้อ ๐๒๖ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีให้หน่วยงานแสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งมีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการอย่างน้อย ประกอบด้วย ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ข้อเท็จจริง

ได้รวบรวมผลการดำเนินการตามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีการกำหนดตำแหน่งใหม่

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
- คนงานทั่วไป
- ผู้ดูแลเด็ก

๑.๒ การรับโอน (ย้าย)

- รับโอน (ย้าย) ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและเจ้าพนักงานธุรการ
- ให้โอน (ย้าย) ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีและเจ้าพนักงานพัสดุ

๑.๓ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง

- ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
- ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- ตำแหน่ง คนงานทั่วไป
- ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก

๒. ด้านการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูเข้ารับการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและงานที่ได้รับมอบหมายเป็นประจำอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓. ด้านการรักษาไว้

๓.๑ การได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ

- การจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

/การจ่ายเงิน...

- การจ่ายเงินค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการผู้รับผิดชอบการจัดซื้อจัดจ้างฯ

๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน

- การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงาน

ส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานีกำหนด

๔. ด้านการใช้ประโยชน์

การมอบหมายงานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

- มีการมอบหมายงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม

รายละเอียดตามรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แนบท้าย

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้หน่วยงานได้เปิดเผยรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีสำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เห็นควรอนุมัติให้นำรายงานผลการดำเนินการตามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามรายงานแนบท้าย แสดงในเว็บไซต์หน่วยงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุมัติ

(ลงชื่อ)



(นางสาวแสงสุรีย์ ศรีเชียงหวาง)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

.....
.....

(ลงชื่อ)



(นางสาวศิริอร เกตุไทยสง)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(ลงชื่อ)



(นายปัญญา จันทะศรี)

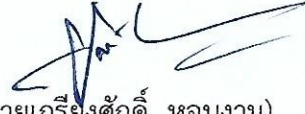
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....

(ลงชื่อ)



(นายเกรียงศักดิ์ หอนงาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ ตั้งแต่การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลของการบริหารบ้านเมืองที่ดี Good governance และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ จึงประกาศนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา
๒. มีความโปร่งใสทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจ และเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ
๔. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๕. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์การพัฒนา
๖. ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด
๗. ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕

(นายเกรียงศักดิ์ หอนงาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕ ให้รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการ
บริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง

ดังนั้น จึงได้จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)
ดังต่อไปนี้

๑. ด้านการสรรหา

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีการดำเนินการขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งพนักงาน
จ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๑. การกำหนดตำแหน่งใหม่

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

- คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

ซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานีเห็นชอบ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๕
วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๕

๑.๒ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ตามตำแหน่งที่กำหนดใหม่และตำแหน่งว่าง

๒. ให้โอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติงาน

- ให้โอน (ย้าย) ว่าที่ ร.ต.เฟื่องฟ้า ณะสีเสน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน
ไปดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลค่ายบกหวาน อำเภอเมืองหนองคาย
จังหวัดหนองคาย ซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานีเห็นชอบ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕
วันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕

- ให้โอน (ย้าย) นางสาวอุไรภรณ์ ศรีอ่อนแสง ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี
ปฏิบัติการ ไปดำรงตำแหน่ง นักวิชาการคลังปฏิบัติการ เทศบาลเมืองหนองสำโรง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัด
อุดรธานี ซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานีเห็นชอบ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ วันที่
๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕

๓. ด้านการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ ให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรม
พัฒนาความรู้เป็นประจำอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและงานที่ได้รับมอบหมายทั้ง
สายผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	หลักสูตร	สถานที่/ระยะเวลา
๑.	น.ส.ศิริอร เกตุไทยสง นางสุภาพร ทูลกลาง	แนวทางการจัดทำเทศบัญญัติ/ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖และขั้นตอนวิธีการพิจารณาของ สภาท้องถิ่น	โรงแรมเจริญโฮเต็ล จังหวัดอุดรธานี ระหว่างวันที่ ๘- ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๕
๒.	นายประยูร โพธิ์ไชยรัตน์	การจัดทำบัญชีรายการที่ดินและสิ่งปลูก สร้างตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่ง ปลูกสร้าง พ.ศ. ๒๕๖๒	โรงแรมเลอคาสเซีย จังหวัดขอนแก่น ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๕

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	หลักสูตร	สถานที่/ระยะเวลา
๓.	นายบัญญัติ จันทะศรี	การจัดทำขอบเขตของงาน (TOR) การกำหนดคุณลักษณะเฉพาะ (SPEC) ตามหนังสือ ว๓๘ และกรณีศึกษาว่าด้วยการจัดซื้อ จัดจ้าง การบริหารสัญญาและการแก้ไขสัญญาตาม ว๖๙๓	โรงแรมเมอร์เคียว จังหวัดเชียงใหม่ ระหว่างวันที่ ๑ - ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๕
๔.	น.ส.พัชรารวรรณ จันท์บรร น.ส.สุนิสา โคตรโมลี	การลดมลพิษทางอากาศและแนวทางการป้องกันการเกิดมลพิษทางอากาศ	โรงแรมบ้านเชียง จังหวัดอุดรธานี ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕
๕.	นายประดิษฐ์ ก้อนกลมเปรี้ยว นายปถุม คำสีทา	แนวทางการปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการจัดงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	โรงแรมเจริญโฮเต็ล จังหวัดอุดรธานี ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๕
๖.	นายปถุม คำสีทา	การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายการลงทุนประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	ศูนย์ประชุมมณฑาทิพย์ ฮอลล์ จังหวัดอุดรธานี ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๕
๗.	น.ส.พัชรารวรรณ จันท์บรร น.ส.สุนิสา โคตรโมลี	การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑พร้อมแนวทางตามหนังสือสั่งการในการปฏิบัติหรือบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่	โรงแรมเชียงคายฮิลล์ จังหวัดเลย ๙ - ๑๑ กันยายน ๒๕๖๕

๔. ด้านการศึกษา

๔.๑ การได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ

- การจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
- การจ่ายเงินค่าตอบแทนให้แก่บุคคลหรือคณะกรรมการผู้รับผิดชอบการจัดซื้อจัดจ้าง

และการบริหารพัสดุภาครัฐ

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน

มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานีกำหนด และส่งเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทนตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ

๑. ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ ที่ ๔๖๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๕

๒. ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลเพ็ญ ที่ ๑๐๔๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

/ด้านการใช้...

๕. ด้านการใช้ประโยชน์

๑. การมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

มีการมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ตามคำสั่งการแบ่งงานและมอบหมายงาน ที่ ๒๙๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๕

๖. ปัญหา อุปสรรค

สำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในระดับน้อย เนื่องจากเกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ระลอกใหม่ และบางตำแหน่งที่ว่าง ยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง

๗. ข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างลงหรือกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

ลงชื่อ



(นายเกรียงศักดิ์ หอนงาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ