



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสำพันตา

ที่ ปจ ๗๓๐๐๑/

วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสำพันตา

เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลสำพันตา ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

ข้อเท็จจริง

จากนโยบายดังกล่าว งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 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 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวปวีศา ฆาลาโห)
นักทรัพยากรบุคคล

- ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

.....

.....


(นายภิรมย์ ธรรมมา)
หัวหน้าสำนักปลัด

- ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสำพันตา

.....

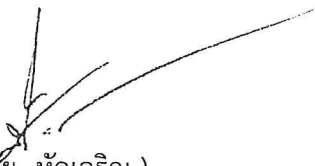
.....

จำเอก 
(ธนาวุธ พรหมเปลว)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสำพันตา

- คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสำพันตา

☐ เห็นชอบ.....

☐ ไม่เห็นชอบ เพราะ.....


(นายวิชัย หัตถเจริญ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสำพันตา

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลพนา อำเภอพนา จังหวัดปราจีนบุรี

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	งบประมาณได้รับ การจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล							
๑	โครงการประเมินผลการทำงาน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พนา	พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ทุกกอง	ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๖๖ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ ๑ เม.ย. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างได้รับการประเมินผล การปฏิบัติงานทั้งหมด ๒ ครั้ง ต่อปี	ไม่ได้รับการจัดสรร งบประมาณ	ไม่ได้ใช้งบ	ทุกสำนัก/กอง
๒	โครงการสรรหา การบรรจุและการ แต่งตั้งบุคลากร	ผู้สมัครและ เลือกสรรเป็น ข้าราชการ	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	มีคำสั่งแต่งตั้งผู้ที่ได้รับการสรรหา เป็นพนักงานส่วนตำบล	ไม่ได้รับการจัดสรร งบประมาณ	ไม่ได้ใช้งบ	ทุกสำนัก/กอง
๓	จัดทำแผนการบริหารอัตรากำลัง เพื่อให้เหมาะสมกับบทบาทและ ภาระกิจของกลุ่มงาน	อัตรากำลัง จำนวน ๓๒ ตำแหน่ง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	-ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง -มีคำสั่งประกาศใช้แผน	ไม่ได้รับการจัดสรร งบประมาณ	ไม่ได้ใช้งบ	ทุกสำนัก/กอง
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล							
	โครงการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรใน องค์กร	บุคลากร จำนวน ๓๕ คน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ส่งบุคลากรในองค์กรเข้าร่วม อบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ	๖๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	ทุกสำนัก/กอง
	โครงการสร้างความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	บุคลากร จำนวน ๑๑ คน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	แจ้งให้พนักงานทราบเมื่อถึงเวลา เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	ไม่ได้รับการจัดสรร งบประมาณ	ไม่ได้ใช้งบ	ทุกสำนัก/กอง
	โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูล สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากร	พนักงานส่วน ตำบล พนักงานจ้าง	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	องค์กรมีการปรับปรุงเว็บไซต์ให้ เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ จัดให้มี เฟสบุ๊ก และไลน์ในการสนับสนุน การทำงาน ไว้สำหรับ ประชาสัมพันธ์ผลงาน การ ปฏิบัติงาน	ไม่ได้รับการจัดสรร งบประมาณ	ไม่ได้ใช้งบ	ทุกสำนัก/กอง

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ปัจจุบันการปฏิบัติงานหรือการติดต่อกันระหว่างหน่วยงานมีการนำระบบทางสารสนเทศมาใช้เพิ่มมากขึ้น และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพันตา ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ดีเท่าที่ควร รวมไปถึงยังไม่มีเครื่องมือที่เพียงพอรองรับในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์

๒. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานและความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรม ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๓. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตรากำลังที่ว่างดำเนินการขอใช้บัญชี ก.สธ. ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความสะดวกคล่องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพันตาให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนา เชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น

๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม