



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.ทุ่งสง โทร. ๐ ๗๕๓๐ ๐๘๐๐

ที่ นศ ๗๗๔๐๑/๓๑๖ วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางแผนนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนา และสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

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

ในการนี้ งานการเจ้าหน้าที่ ขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางสาวนันทน์ภัส ไกรนรา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นายเสกสรรค์ คงกะพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗

ชื่อหน่วยงาน.....องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง.....

อำเภอ.....นาบอน.....จังหวัด.....นครศรีธรรมราช.....

๑) ข้อมูลผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินการ		งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลา ในการดำเนินการ	หมายเหตุ
		ดำเนินการ แล้วเสร็จ	ไม่สามารถ ดำเนินการได้				
๑.	ทบทวนและวางแผนการปรับปรุง อัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับลักษณะงาน ภารกิจและปริมาณงาน	✓ ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖	-	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ - ๑๕ ก.ย. ๖๖	
๒.	การสรรหาพนักงานส่วนตำบล ให้มีผู้ปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อภารกิจ งานขององค์การบริหารส่วนตำบล	✓ - ประกาศรับโอนพนักงานส่วน ตำบลในตำแหน่งที่ว่าง และ ไม่มีพนักงานส่วนตำบลขอโอน มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง - ไม่มีการรับสมัครพนักงาน จ้าง	-	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	

ที่	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินการ		งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลา ในการดำเนินการ	หมายเหตุ
		ดำเนินการ แล้วเสร็จ	ไม่สามารถ ดำเนินการได้				
๓.	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ความรู้ตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง ตามแผนพัฒนาบุคลากร	✓ - บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ทั้งหมด จำนวน ๕ หลักสูตร - บุคลากรรับการฝึกอบรม ทั้งหมด จำนวน ๖ ราย	-	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ (งบประมาณตั้งไว้ ๔๕๐,๐๐๐.-บาท)	ใช้งบประมาณ ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ (เบิกจ่าย ๕๒,๖๙๗.๑๘ บาท)	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	
๔.	๔.๑ การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง มีความยุติธรรม โปร่งใส	✓ ๔.๑ ดำเนินการเลื่อนระดับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น ๔.๒ ผลการประเมินการ ปฏิบัติงาน เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ มีความยุติธรรม และโปร่งใส	-	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	รอบการประเมิน - ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) - ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)	

ที่	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินการ		งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลา ในการดำเนินการ	หมายเหตุ
		ดำเนินการ แล้วเสร็จ	ไม่สามารถ ดำเนินการได้				
๕.	๕.๑ การจัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นและลูกจ้าง ๕.๒ การยึดถือปฏิบัติตามประกาศ คุณธรรมจริยธรรมข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	✓ บังคับใช้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นและ ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๗	-	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	

ปัญหา / อุปสรรค

๑. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน และความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรม ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง
๒. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตรากำลังที่ว่างดำเนินการขอใช้บัญชี ก.สอ. ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน
๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของ อบต. ให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงาน เพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาเชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น
๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม
๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลนหรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม