



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดฯ องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า โทร. ๐๓๗๕๗๔๒๖๐
ที่ ปจ.๗๗๖๑๑/ วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า

เรื่องเดิม

ตามที่ องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางแผนนโยบายหรือทิศทาง ของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของ หน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้าง ความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

ข้อเท็จจริง

จากนโยบายดังกล่าว งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการ ตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจกรรมแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗
๒. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
๓. พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

งานการเจ้าหน้าที่ ขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นายวัฒน์ ช่วยแสง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

/ความเห็น...

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดฯ

(ลงชื่อ)

(นายวิทยา ชาญญา)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดฯ

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า

(ลงชื่อ)

(สุเมตร เงินโถม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า

() เท็จชอบ

() "ไม่เห็นชอบ เพราะ

(ลงชื่อ)

(นายพรประสิทธิ์ หมูแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองเงา อำเภอปินาหมื่น จังหวัดปราจีนบุรี

(๑) ข้อมูลผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	โครงการอบรมครุภาระในกลุ่มบริหารสู่บุคคล สมรรถนะฯ เพื่อพัฒนาศักยภาพ ลูกจ้าง	<p>(๑) ๑๗' วันที่ ๙ เดือน มิถุนายน ๒๕๖๑ ให้ เจ้าหน้าที่ ขององค์กรประจำตัว จำนวน ท้องถิ่นหน้าห้องประชุมจิรย์ธรรม ดำเนินการติดตามการดำเนินธุรกรรมประจำวัน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุความต้อง</p> <p>(๒) เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรจริงๆ ให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีทักษะด้านค่าใช้จ่าย ในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ 诚実</p> <p>(๓) เพื่อให้หน่วยงานส่วนตำบล ศูนย์ฯ และหน้างานจ้าง รู้จักการทำงานเป็นทีม ให้เกิดความสัมพันธ์ทางการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ</p>	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	วันที่ ๗-๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๑	
๒	โครงการอบรมศักยภาพ เพื่อพัฒนาศักยภาพ องค์กร	ได้รับความรู้และประสบการณ์จากการศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาองค์กร ญี่ปุ่น ແคิวเตอร์ ได้รับความรู้และพัฒนาองค์กร ตีเคิลส์ ศักยภาพ มนต์ พระราชนครินทร์ ระหว่างที่ไปศึกษาดูงาน พบว่าส่วนใหญ่ ลูกจ้างประจำ ทำงานด้วยจิตใจในสังคม องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองเงา	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	วันที่ ๗-๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑	

๒) ข้อมูลสถิติอัตรากำลังของหน่วยงาน

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
บริหารท้องถิน	๑
อำนวยการท้องถิน	๑๗
วิชาการ	๓๓
ทั่วไป	๑๐
พนักงานจ้าง	๕๖
รวม	๙๑

๓) ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)
๑.โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถินประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘	๑ คน
๒.การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗	๑ คน
๓.พนักงานดับเพลิง รุ่นที่ ๒/๒๕๖๖	๑ คน
๔.หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถินบรรจุใหม่รุ่นที่ ๑๐๑	๑ คน
๕.โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการช่วยเหลือประชาชน และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถินจังหวัดปราจีนบุรีประจำปี ๒๕๖๖	๑ คน

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)
๖. หลักสูตร เตรียมความพร้อมเพื่อรับการเป็นหน่วยรับงบประมาณตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รุ่นที่ ๔	๑ คน
๗. หลักสูตร เสริมสร้างความรู้และพิจารณาร่างงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ตามรูปแบบจำแนกงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑ คน
๘. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เทคนิค และวิธีการนำแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อจัดทำโครงการในงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๗	๑ คน
๙. โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการช่วยเหลือประชาชน และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรีประจำปี ๒๕๖๖	๑ คน
๑๐. หลักสูตร เสริมสร้างความรู้และพิจารณาร่างงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องตามรูปแบบจำแนกงบประมาณ(ฉบับใหม่) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑ คน
๑๑. โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการช่วยเหลือประชาชน และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรีประจำปี ๒๕๖๖	๑ คน

การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในหลาย ๆ ด้านผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาบุคคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

บุคคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า เข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพหลักสูตร และพัฒนาบุคคลากรให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการส่งเสริมให้บุคคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาองค์การบริหารส่วน ตำบลให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยพร้อมรับใช้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การโอน(ย้าย)ไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรา空缺 ในการปฏิบัติงาน และความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคคลากรที่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรต่างๆ แล้ว ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๒. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตรา空缺 ที่ว่าง ดำเนินการขอใช้บัญชีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น(ก.สต.) ปัจจุบันยังขาดอัตรา空缺 หลายอัตรา ทั้งตำแหน่งสายงาน ผู้บริหาร และสายงานผู้ปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคคลากรอย่างต่อเนื่องโดย จะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามสายงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ ความสำคัญกับการ มีส่วนร่วมและความต้องการของบุคคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้านทักษะดิจิทัล ซึ่งจะพัฒนาความรู้ ความสามารถประสบการณ์ และทักษะต้านดิจิทัลแก่บุคคลากรในสังกัดเพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๓. ควรส่งเสริมให้บุคคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองใน ทุก ๆ ด้าน

๔. ควรส่งเสริมให้บุคคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. การส่งเสริมการพัฒนาบุคคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ครอบคลุมทุกสายงานและ ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการ พัฒนา เชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น

๖. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนา บุคคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมส่งเสริมให้บุคคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกัน ภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่าง ได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม