บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล

ที่ อบ ๘๕๕๐๑/๗๖๕ **วันที่** ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแพงใหญ่

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลแพงใหญ่ ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นั้น

งานการเจ้าหน้าที่ ขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีพ.ศ.๒๕๖๘ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางพรสิริ สีหานาม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็น หัวหน้าสำนักปลัด อบต. .....
.....
.....

(ลงชื่อ)
(นางสาวหทัยทิพย์ บุตรน้อย)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็น ปลัด อบต. .....
.....
.....

(ลงชื่อ)
(นางวศินี วรรณพินิจ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแพงใหญ่

ความเห็น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแพงใหญ่
.....
.....

(ลงชื่อ)
(นายจันทา ศิรินนท์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแงใหญ่

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแพงใหญ่ อำเภอเหล่าเสือโก้ก จังหวัดอุบลราชธานี

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

ลำดับที่	โครงการ/งาน/กิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา
๑	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกาศใช้ไปเมื่อวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๒	การจัดทำแผนสรรหาพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและอัตรากำลังที่ว่าง โดยมุ่งเน้นให้อัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐	ได้ดำเนินการรับโอนย้าย -นักจัดการงานทั่วไป	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๓	การรับโอนย้ายมาดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยการประกาศและประชาสัมพันธ์	-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี -เจ้าพนักงานพัสดุ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๔	สร้างบทเรียนความรู้ตามสายงานให้อยู่ในระบบ e-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต	มีการส่งเริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ ผ่านระบบสารสนเทศ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

ลำดับที่	โครงการ/งาน/กิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา
๕	ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด	มีดำเนินการประเมินผลพนักงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗๘ ครั้งที่ ๒ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘
๖	ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	มีการดำเนินการร้อยละ ๙๐ พึงพอใจในด้านสิทธิสวัสดิการความก้าวหน้า	ไม่ใช้งบประมาณ	๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๗	จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค	ได้ดำเนินการจัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค	ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘
๘	จัดให้มีการประเมินความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค	ได้ดำเนินการจัดให้มีการประเมินความดีความชอบตามผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค	ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

ลำดับที่	โครงการ/งาน/กิจกรรม	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา
๑	กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง	มีการพิจารณาส่งบุคคลเข้ารับการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร	๘๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๒	สร้างบทเรียนความรู้ตามสายงานให้อยู่ในระบบ e-learning เพื่อให้บุคลกรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต	มีการส่งเริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ ผ่านระบบสารสนเทศ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๓	จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรและสภาพแวดล้อมการทำงาน	ได้ดำเนินการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรและสภาพแวดล้อมการทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๔	ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนเสริมสร้างวินัย คุณธรรมและจริยธรรมและการป้องกันการทุจริต ระยะเวลา ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	มีการอบรม เสริมสร้าง วินัย คุณธรรม จริยธรรม โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพิ่มพูนประสิทธิภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๒๐๐,๐๐๐	มีนาคม ๒๕๖๘

. ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม / พัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพิ่มพูนประสิทธิภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๔๔ คน

๑. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘)

ประเภทตำแหน่ง	ข้อมูลสถิติ		
	กรอบอัตรากำลังคน (จำนวน/คน)	กรอบมีเงิน (จำนวน/คน)	กรอบคนครอง (จำนวน/คน)
บริหารท้องถิ่น	๑	๑	๑
อำนวยการท้องถิ่น	๔	๔	๓
วิชาการ	๑๐	๑๐	๙
ทั่วไป	๗	๗	๓
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป	๙	๙	๙
รวม	๓๑	๓๑	๒๒

๑.ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
๑.การจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับพื้นที่และลักษณะของ อปท. เพราะโครงสร้างและอัตรากำลังหลักของแต่ละ อปท. ถูกกำหนดโดยก.กลาง และควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับพื้นที่และลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากขึ้น	๑.ในการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ควรดำเนินการเป็นประจำโดยตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น เพื่อให้ข้อมูลอัตรากำลังการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจุบันและให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรและหลักเกณฑ์ของก.กลาง
๒.ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ รวมทั้งการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งใช้ระยะเวลานาน ทำให้ขาดบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่องค์กร	๒.ผู้บริหารควรมีนโยบายในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยให้ทุกส่วนราชการวิเคราะห์ภารกิจ และปริมาณงานที่รับผิดชอบในแต่ละส่วนราชการ เพื่อไว้ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ล่วงหน้า ในการกำหนดตำแหน่งหรือการยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น เพื่อให้ทันต่อการสรรหาบุคลากรมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างต่อไป

๑. <u>ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</u>

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
๑.การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับหัวข้อที่จะพัฒนา เช่น การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกไม่ตรงกับตำแหน่งหรือหน้าที่ของแต่ละคน เมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมการพัฒนา บุคลากรแล้ว ผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรไม่สามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับมาใช้ในงานได้	๑. การแก้ปัญหาการจัดฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ต้องแก้ปัญหาโดยการสำรวจความต้องการของบุคลากรว่ามีกองใดที่สนใจเข้าร่วมการจัดอบรม หลักสูตรไหนบ้าง และกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด
๒.การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เนื่องจากในช่วงที่จะจัดโครงการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรใน เรื่องต่างๆ อาจมีกิจกรรมอื่นๆ แทรกในช่วงนั้นทำให้ต้องเลื่อนออกไปทำให้กระทบแผนทั้งระบบ	๒. การแก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรได้นั้น จะต้องประกาศแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการ ทราบ และให้หัวหน้าส่วนราชการมาประชุมเพื่อกำหนดตารางการจัดอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อไม่ให้เกิดการจัดกิจกรรมที่ทับซ้อนกัน
๓.บุคลากรขาดการใส่ใจในการพัฒนาตนเอง และเมื่อภายหลังจากการไปเข้ารับการฝึกอบรมแล้วไม่ได้มีการจัดทำสรุปรายงานผลหรือสรุปความรู้ที่ได้รับจากการไปฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการติดตามประเมินผลของการพัฒนาบุคลากรยังไม่สามรถทำได้ต่อเนื่อง	๓. การแก้ปัญหาบุคลากรขาดความสนใจในการพัฒนาตนเอง คือหน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริมการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญ ของการพัฒนาตนเอง มีความอยากเรียนรู้ ต้องพัฒนาสิ่งใหม่
๔.ปัญหาในระบบการพัฒนาบุคลากร เมื่อดำเนินการสำรวจความต้องการในการจัดฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว เมื่อถึงขั้นตอนการจัดฝึกอบรมปรากฏว่าบุคลากรจากส่วนราชการต่างๆที่แสดงความประสงค์อยากให้จัดฝึกอบรมติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมได้	๔. แนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ในกรณีที่บุคลากรในหน่วยงานที่แสดงความประสงค์ให้จัดการฝึกอบรมไว้แต่เมื่อฝ่ายจัดฝึกอบรมได้จัดโครงการขึ้นแต่บุคลากรที่แจ้งความประสงค์ไว้เกิดติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้ ซึ่งการแก้ปัญหาเช่นนี้จะต้องมีการจัดทำบัญชีรายชื่อของบุคลากรที่แจ้งความประสงค์ไว้และติดตามให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมตามที่ได้แจ้งความประสงค์ไว้
๕.ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ ในกระบวนการได้ดีเท่าที่ควร และปัญหาบุคลากรขาดการนำความรู้ ระเบียบ กฎหมายใหม่ๆมาปรับใช้ ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	๕. แนวทางการแก้ไขปัญหากระบวนการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายต่างๆที่สำคัญและจำต้องนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการ