



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า โทร ๐๓๗ ๕๗๕๒๖๐  
ที่ ปจ ๗๓๖๐๑/ - วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า

### เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

### ข้อเท็จจริง

จากนโยบายดังกล่าว งานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และเพื่อให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร (Human Development Planning) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

### ระเบียบ/กฎหมาย

- ๑.พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒
- ๒.พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐
- ๓.พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

### ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

งานการเจ้าหน้าที่ ขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายวรวัฒน์ ชัยไธสง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

( ✓ ) เพื่อโปรดทราบ

( ) เพื่อโปรดพิจารณา



(นายวิทยา ชาฎา)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

( ✓ ) เพื่อโปรดทราบ

( ) เพื่อโปรดพิจารณา



(สุมิตร เงินโสม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

- ทราบ



(นายพรประสิทธิ์ หนูแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า อำเภอภอินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

๑. ข้อมูลผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง	๑) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ขององค์กรนำ หลักคุณธรรมจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนิน ชีวิต ประจำวันและปฏิบัติงานได้อย่างมีระสิทธิภาพ และมีความสุข ๒) เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต ให้เจ้าหน้าที่ ขององค์กร มีทัศนคติ ค่านิยม ในการปฏิบัติงาน อย่างซื่อสัตย์สุจริต ๓) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ รู้จักการทำงานเป็นทีม เกิดความ รักความสามัคคีในองค์กร และมีจิตสาธารณะ	๔๐,๐๐๐	๒๑,๐๐๐	๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๗	
๒	โครงการอบรมศึกษาดูงานเพื่อพัฒนา ศักยภาพองค์กร	ได้รับความรู้และประสบการณ์จากการศึกษาดูงาน เพื่อนำมาพัฒนาองค์กร ชุมชน และตนเอง ได้รับ ความสัมพันธ์ที่ดี แลกเปลี่ยนความรู้ ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานเจ้าหน้าที่ ในองค์กร	๔๐๐,๐๐๐	๓๙๑,๑๓๖	๔-๖ มีนาคม ๒๕๖๗	
๓	โครงการอบรมป้องกันการทุจริต ในองค์กร	ได้รับความรู้ด้านกฎหมาย และยกระดับจิตสำนึก รับผิดชอบในผลประโยชน์ของสาธารณะของผู้บริหาร ท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานเจ้าหน้าที่ เพื่อให้ การบริหารราชการ เป็นไปตามหลักบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และตรวจสอบ ของภาคประชาชนในการบริหารกิจการขององค์กร	๓๐,๐๐๐	๑๕,๘๗๖	๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๗	

๒. ข้อมูลสถิติอัตรากำลังของหน่วยงาน

ข้อมูลอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร(คน)
บริหารท้องถิ่น	๑
อำนวยการท้องถิ่น	๑๑
วิชาการ	๑๓
ทั่วไป	๘
พนักงานครู	๓
ลูกจ้างประจำ	๑
พนักงานจ้าง	๖๒
<b>รวม</b>	<b>๙๙</b>

๓. ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)
๑.การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ตามรูปแบบจำแนกงบประมาณ(ฉบับใหม่)ฯ	๑
๒.การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ตามหลักสูตรการจำแนกงบประมาณ ฯ รุ่นที่ ๓	๑
๓.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รุ่นที่ ๑๒	๑

## การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในหลาย ๆ ด้าน ผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า เข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพ หลักสูตรและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลมีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะรองรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยพร้อมรับใช้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

## ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การโอน(ย้าย)ไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานและความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ แล้ว ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๒. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้าอัตรากำลังที่ว่างดำเนินการขอใช้บัญชีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น(ก.ส.ล.) ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา ทั้งตำแหน่งสายงานผู้บริหาร และสายงานผู้ปฏิบัติ

## ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามสายงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านทักษะดิจิทัล ซึ่งจะพัฒนาความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพและทักษะด้านดิจิทัลแก่บุคลากรในสังกัดเพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน

๔. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ครอบคลุมทุกสายงานและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนา เชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น

๖. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันจนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม