



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม โทร. ๐-๗๗๕๔-๗๐๗๑
ที่ สป.๗๓๐๑/ วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๗
เรื่อง ขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

เรียน หัวหน้าสำนักงานปลัด/ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ได้จัดทำนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ คุ่มค่า โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตลอดจนเกิดความมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน นั้น

ข้อเท็จจริง

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ได้ดำเนินการสรุปรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายที่วางไว้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งสอดคล้องกับการประชุมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

ข้อเสนอ

เห็นควรรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับเพื่อโปรดทราบ และเห็นควรมอบงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามเผยแพร่ข้อมูลลงเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม และรวบรวมข้อมูลเป็นเอกสารประกอบการประเมินในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายอภิชาติ พิภพนอม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักงานปลัด

เมธนา

(นางสาววรรณภา แสงสว่าง)

หัวหน้าสำนักงานปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
.....
ดูเรื่องให้เหตุผลตามข้อ



(นางสาววาสนา วรรดิษฐ์)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
.....
(นายก อบต.)



(นายปิยวัฒน์ ศรีมาลา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑	การวางแผนกำลังคน ๑.๑ การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ครั้งที่ ๒) ๑.๒ การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ครั้งที่ ๓)	๑. ดำเนินการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๒ -๓) ๒. ดำเนินการขอความ เห็นชอบ ต่อคณะกรรมการ พนักงาน ส่วนตำบลจังหวัด ชุมพร ๓. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๒ - ๓)	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๗)
๒	การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร ๑. การขอใช้ บัญชีผู้ สอบแข่งขันได้ จากกรม ส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ๒. การคัดเลือกกรณีที่มี เหตุ พิเศษที่ไม่ จำเป็นต้อง สอบแข่งขัน กรณีบรรจุ บุคลากรใน สังกัดองค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่ ปฏิบัติงาน ในสถานการณ์ การแพร่ ระบาดของโรคติด เชื้อ ไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เข้า รับราชการเป็นกรณี พิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. บรรจุเป็นพนักงานส่วน ตำบล จากบัญชีกรมส่งเสริม การ ปกครองท้องถิ่น จำนวน ๑ ราย ๒. การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุ พิเศษที่ไม่จำเป็นต้อง สอบแข่งขัน กรณีบรรจุ บุคลากรในสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่ ปฏิบัติงานในสถานการณ์การ แพร่ระบาดของโรคติดเชื่อ ไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เข้ารับ ราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ราย	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๗)

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินการ
๓	การสรรหาคนดีคนเก่ง - การสรรหาและเลือกสรร เพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วน ตำบลท่าข้าม	- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ราย	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ พ.ค. ๖๗)
๔	การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน - การ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)	๑. ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ระหว่าง วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ๒. ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ ระหว่าง วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๗)
๕	การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ - การจัดทำ คู่มือแผน เส้นทาง ความก้าวหน้าใน สาย อาชีพของพนักงาน ส่วน ตำบล (Career Path)	๑. พนักงานส่วนตำบล ได้รับ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและ แต่งตั้งในตำแหน่งประเภท ทั่วไปให้ดำรงตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น (ระดับชำนาญ งาน) จำนวน ๑ ราย ระดับที่สูงขึ้น (ระดับอาวุโส) จำนวน ๔ ราย	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๗)
๖	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. การดำเนินโครงการ ตรวจ สุขภาพประจำปีพนักงานส่วน ตำบล ประจำปี ๒๕๖๗ โดย องค์การบริหารส่วนตำบลท่า ข้าม โรงพยาบาลชุมพรเขตร อุดมศักดิ์ ร่วมกันตรวจ สุขภาพ เชิงรุกให้แก่บุคลากร จำนวน ๑๘ คน	ไม่ใช้ งบประมาณ (เบิกจ่ายตรง จาก สปสช.)	ไม่ใช้ งบประมาณ (เบิกจ่ายตรง จาก สปสช.)	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๒๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗)

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินการ
๗		๒. การจัดสถานที่ทำงาน น่า อยู่ คุณภาพแสง คุณภาพ เสียง และอากาศมีความ เหมาะสม มีพื้นที่สีเขียว มี สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ห้องน้ำสะอาด และมีพื้นที่ สูบบุหรี่ชัดเจน ตามมาตรฐาน ของสำนักงานสีเขียว	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๗)

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development)

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินการ
๘	โครงการอบรมเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ ท้องถิ่น -จำนวน ๙ หลักสูตร - งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร บาท	๑.๑ หลักสูตร “ปฐมนิเทศ พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุ ใหม่ ณ สถานพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ๑.๒ หลักสูตร “แนวทาง ปฏิบัติ เกี่ยวกับการยื่นบัญชี ทรัพย์สิน และหนี้สินก่อน และหลังพ้นจาก ตำแหน่ง ของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิก สภาท้องถิ่น และ ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น" ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๗)

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามกรอบอัตรากำลัง	
ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
บริหารท้องถิ่น	๑
อำนวยการท้องถิ่น	๓
วิชาการ	๑๔
ทั่วไป	๔
พนักงานจ้าง	๑๗
รวม	๓๙

**สรุปข้อมูลสถิติการเข้าร่วมฝึกอบรม หรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถิติการเข้าร่วมฝึกอบรมกับ
หน่วยงานภายนอก โดยแยกตามสำนัก/กอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

หน่วยงาน	ผู้บริหาร อบต.	สมาชิก สภา อบต.	พนักงาน อบต.	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง
ผู้บริหาร	๓				
สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล		๑๔			
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล			๑		
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล			๕		๓
กองคลัง			๔		๒
กองช่าง			๔		๑
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล			๓		๒
รวม	๓	๑๔	๑๗	๐	๘

ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ประเด็นการรายงานผล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนกำลังคน	๑. ส่วนราชการที่มีความประสงค์ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ในกรณีกำหนดตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่ง ฯลฯ ยังไม่มีความเข้าใจ เรื่องการคำนวณจำนวนอัตรากำลังและปริมาณงานย้อนหลัง รวมถึงเหตุผลความ จำเป็นในการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๒. การส่งเอกสารของส่วนราชการในการขอ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ล่าช้าในการส่ง ข้อมูลมายังฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง ทำให้ไม่ทันรอบระยะเวลาที่จังหวัด กำหนดการพิจารณาให้ความเห็นชอบ ตามที่จังหวัดได้กำหนดไว้	๑. ควรมีแจ้งการชักซ้อมรอบการส่ง เอกสารให้ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง เพื่อให้มีเวลาในการจัดทำเอกสาร ให้เข้า เสนอความเห็นชอบตามการประชุมของจังหวัด ๒. มีการให้คำแนะนำ ความรู้ขั้นตอน การเสนอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ให้แก่เจ้าหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ ในทิศทางเดียวกัน เพื่อเป็นลดขั้นตอน ในการแก้ไขเอกสาร
๒. การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร	หลายตำแหน่งยังขาดบุคลากรมาบรรจุ และแต่งตั้ง เนื่องจากมีผู้สอบแข่งขันได้น้อย หรือใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้หมดแล้ว จึง ต้องรอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เปิดสอบรอบต่อไป	ควรกำหนดให้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ฯ ไว้ไม่เกิน ๑ ปี และเปิดสอบทุกปี

ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ		
ประเด็นการรายงานผล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓. การสรรหาคนดีคนเก่ง	- ไม่มีปัญหา/อุปสรรค	- ไม่มี
๔. การประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑. การส่งผลคะแนนการประเมิน ยังล่าช้า เนื่องจากรอข้อมูลวันลา มาสาย ขาด ราชการ ณ วันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗ เพื่อประกอบในการ ประเมินฯ ๒. แบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน มีความ ผิดพลาดใน การคิดคะแนน ค่าคาดหวัง	๑. ให้ส่วนราชการตรวจสอบและ เคลียร์วัน ลาบุคลากรในสังกัด เป็นประจำทุกเดือน ๒. ออกแบบ ประเมินให้เป็นแบบคำนวณ อัตโนมัติมาใช้ในองค์การบริหาร ส่วนตำบลท่าข้าม ต่อไป เพื่อเป็น การลดขั้นตอนการทำงาน และนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ของนักทรัพยากรบุคคล
๕. การสร้างความก้าวหน้า ใน สายอาชีพ	๑. บุคลากรบางคนมีคุณสมบัติ แต่ยื่นผลงานช้า ทำให้เสียเวลา เลื่อน และแต่งตั้งดำรงตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น ๒. ขั้นตอน กระบวนการ ในการ แต่งตั้งและ เลื่อนระดับมากเกินไป ความจำเป็น ทำให้ใช้ ระยะเวลา ดำเนินการนานหลายเดือน	๑. สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากร ในองค์กร จัดทำผลงาน ในการ คัดเลือกเพื่อเลื่อน และแต่งตั้งใน ตำแหน่งประเภททั่วไปให้ ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๒. ลดขั้นตอน กระบวนการใน การแต่งตั้ง เลื่อนระดับที่สูงขึ้นให้ น้อยลง เพื่อเป็นการ สร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากรใน องค์กร
๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	ปรับปรุงอาคารสำนักงาน สวนหย่อม	ดำเนินการโดยผู้รับจ้าง / พนักงาน
๗. การรับโอนพนักงาน เทศบาล พนักงานส่วน ตำบล และ ข้าราชการ ประเภทยื่น	การรับโอนข้าราชการพลเรือนมา แต่งตั้ง เป็นพนักงานส่วนตำบล เนื่องจากการเลื่อน เงินเดือนของ ท้องถิ่นยังเป็นแบบขั้นเงินเดือน แต่ของพลเรือนเป็นแบบ เปอร์เซ็นต์ ทำให้ เมื่อข้าราชการ พลเรือนโอนมาท้องถิ่น หาก เงินเดือนไม่ตรงกับขั้นเงินเดือน ของท้องถิ่น จะต้องยอมลด เงินเดือนลงเพื่อให้เข้ากับขั้น เงินเดือนของท้องถิ่น	ควรแก้ไขการเลื่อนเงินเดือนของ ท้องถิ่น ให้เหมือนกับของ ข้าราชการพลเรือน

ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ประเด็นการรายงานผล	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๘. การพัฒนาบุคลากร	๑. การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด-๑๙ การจัดโครงการฝึกอบรม ต้องอยู่ภายใต้สถานการณ์ป้องกันโรค ๒. การทำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนาบุคลากร ยังทำได้น้อย ๔. การติดตามประเมินผลการพัฒนา บุคลากรยังขาดความต่อเนื่อง	๑. ปรับรูปแบบการฝึกอบรมให้เหมาะสม กับสถานการณ์ ๒. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ให้บุคลากร ทุกคนได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรม ออนไลน์ ในระบบ Local MOOC อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร/ปีงบประมาณ ๔. ควรมีการติดตามผลและประเมินผล การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง อย่างเป็น ระบบ จะทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และเกิดความเป็นรูปธรรม