



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำสุต โทร. ๐-๓๖๗๐-๔๒๒๕

ที่ ลบ ๗๓๔๐๑/

วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำสุต

เรื่องเดิม

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำสุต ดำเนินนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

ข้อเท็จจริง

งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดฯ ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการการตามแผนพัฒนาบุคลากร แผนอัตรากำลัง และนโยบายผู้บริหารที่วางไว้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
๓. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

งานการเจ้าหน้าที่ ขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางชลดา วงษ์มะหิงค์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

(ลงชื่อ)

(นายสุรเชษฐ พลพิข)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำสุต

(ลงชื่อ)

(นายวิสูตร บุญเปลี่ยน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำสุต

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำสุก อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management : HRM)

ค่านิยมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ประเด็นนโยบาย ที่ ๑ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	กลยุทธ์ที่ ๑ กลยุทธ์ด้านการสรรหาบุคคลกรที่เก่ง ฉกาจและมีพรสวรรค์ (Genius Scout & Talent Recruiting)	สรรหาบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	เปิดกรอบอัตรากำลังเพิ่มเติม ๑.ตำแหน่งวิศวกรโยธา (ขพ.) จำนวน ๑ อัตรา ๒.ตำแหน่งนักจัดการงานช่าง (ขพ.) จำนวน ๑ อัตรา ๓.ตำแหน่งวิศวกรโยธา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๔.นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา รับโอนพนักงานส่วนตำบล ๑. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ๒. เจ้าหน้าที่ธุรการ ๓. เจ้าพนักงานพัสดุ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	ไม่มีการเบิกจ่าย	วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘	กรณีตำแหน่งวิศวกรโยธา และนักจัดการงานช่าง ในจำนวนผู้สมัครสอบที่ผ่านมามีผู้สอบผ่านจำนวนน้อยกว่าความต้องการที่จะบรรจุ ส่วนตำแหน่งอื่น ๆ ไม่มีผู้ยื่นขอโอน อุปสรรคอีกประการหนึ่งของบุคลากรมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาในลักษณะการโอน ย้าย ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน	ควรมีการร้องขออัตรากำลังเพิ่มเติมจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เช่น ตำแหน่ง วิศวกรโยธา นายช่างโยธา นายช่างไฟฟ้า นิติกร นักตรวจสอบภายใน เป็นต้น

ค่านิยมที่ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การ พัฒนา	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผลการ เบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหาและ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ประเด็น นโยบาย ที่ ๒ การวางแผน อัตรากำลังและ ปรับอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับ ภารกิจ	กลยุทธ์ที่ ๒ การวางแผน อัตรากำลัง (Manpower Planning)	การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ที่สอดคล้อง กับภารกิจ	๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการ ทำงานรวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน ๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่ม หรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้ ๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผน อัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากร ปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร ๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมา คำนวณอัตรากำลังโดยคิดจากค่าจ้าง เงินเดือน บุคลากร และค่าใช้จ่ายรายการกิจกรรมตามแผน ดำเนินงาน ๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธี เปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์ ๖. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลัง ประจำปี ๗. ดำเนินการปรับปรุงอัตราลด-เพิ่ม จำนวน บุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เลื่อนคนจาก หน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานใน หน่วยงาน	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	ไม่มีการ เบิกจ่าย	๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่มี	ในการจัดทำแผน ต้องวิเคราะห์และ คาดคะเนในส่วน ปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายของ รัฐบาล ถ้า นโยบายของรัฐ เน้นงานด้าน สิ่งแวดล้อมการ วางแผน อัตรากำลังก็ต้อง คำนึงถึงด้านงาน สิ่งแวดล้อมเป็น หลัก

ค่านิยมที่ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การ พัฒนา	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผลการ เบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหาและ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ประเด็น นโยบาย ที่ ๓ การสร้าง แรงจูงใจเพื่อ รักษาบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพ สูงไว้กับ หน่วยงาน	กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริม ยกย่องเชิดชู เกียรติบุคคล ต้นแบบด้าน คุณธรรมและ จริยธรรม	โครงการยก ย่องเชิดชู เกียรติบุคคล ต้นแบบด้าน คุณธรรมและ จริยธรรม	มอบเกียรติบัตรเพื่อยกย่องบุคคลต้นแบบที่ทุ่มเท และเสียสละในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๕,๐๐๐	๑,๐๐๐	วันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่มี	ควรดำเนินการ ต่อเนื่องในทุก ๆ ปีงบประมาณ
ประเด็น นโยบาย ที่ ๕ การส่งเสริม คุณภาพชีวิต ของบุคคล	กลยุทธ์ที่ ๔ ปรับสมดุล ชีวิตการ ทำงาน (Work-Life Balance)	กิจกรรมการ ส่งเสริม คุณภาพชีวิต ของบุคลากร	ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จใน ระยะเวลาราชการเพื่อจะได้ไม่ทำงานล่วงเวลาจะได้ มีเวลาไปใช้กับครอบครัว และส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ลา พักร้อน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่มีการ เบิกจ่าย	วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่มี	ดำเนินการ ต่อเนื่องในทุก ๆ ปีงบประมาณ
รวมงบประมาณ				๕,๐๐๐	๑,๐๐๐			

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development : HRD)

ค่านิยมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ประเด็นนโยบาย ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	กลยุทธ์ที่ การวางแผนอัตรากำลัง (Manpower Planning)	อบรมหลักสูตรเชิงวิชาการ “การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำสุต ได้ส่งพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๒ ราย (นางชลดา วงษ์มะหิงส์ และนางสาวกฤษณา วิลัย) เข้าร่วมการอบรม ตามหลักสูตร “การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบท. (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๑๑ – ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๘	ไม่มี	ไม่มี
	กลยุทธ์ที่ พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร	อบรมหลักสูตรสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยเกี่ยวกับการเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำสุต ได้ส่งพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑ ราย (นางชลดา วงษ์มะหิงส์) เข้าร่วมการอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยเกี่ยวกับการเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	ตั้งแต่วันที่ ๑๒ – ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘	ไม่มี	ไม่มี

ค่านิยมที่ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การ พัฒนา	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม/ หลักสูตร	ผลการดำเนินงาน	งบประมา ณ (บาท)	ผลการ เบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหาและ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ประเด็น นโยบาย ที่ ๒ การวางแผน อัตรากำลังและ ปรับอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับ ภารกิจ	กลยุทธ์ที่ พัฒนาบุคลากรอย่างเป็น ระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่ เหมาะสม สอดคล้องกับ สถานการณ์วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์กร	อบรมหลักสูตรเชิง วิชาการ “ผู้จัดการดูแล ผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง (CARE MANAGER) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำสุค ได้ส่งพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑ ราย (นางสุพัสชา อินทรชิต) เข้าร่วมการอบรมหลักสูตรเชิง วิชาการ “ผู้จัดการดูแลผู้สูงอายุ ที่มีภาวะพึ่งพิง (CARE MANAGER) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	๔,๙๐๐	๔,๙๐๐	๑๗ - ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๘	ไม่มี	ไม่มี
		อบรมหลักสูตรเชิง วิชาการ “การ บริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่นแนวใหม่กับการ ปรับอัตรากำลังและ เงินเพิ่มตามคุณวุฒิของ ข้าราชการ	องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำสุค ได้ส่งพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑ ราย (นางสาวกฤษณา วิสัย) เข้าร่วมการอบรมหลักสูตรเชิง วิชาการ “การบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นแนวใหม่กับการ ปรับอัตรากำลังและเงินเพิ่ม ตามคุณวุฒิของข้าราชการ	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	ตั้งแต่วันที่ ๑-๓ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่มี	ไม่มี
	รวมงบประมาณ				๒๓,๔๐๐	๒๓,๔๐๐		
รวมงบประมาณทั้ง HRM+HRD				๒๘,๔๐๐	๒๘,๔๐๐			

๓. ข้อมูลสถิติผู้เข้ารับการฝึกอบรม/ทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำสต อ.พัฒนานิคม จ.ลพบุรี

โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	สถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	รายชื่อผู้เข้ารับการอบรม
๑.อบรมหลักสูตรเชิงวิชาการ “การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๒	นางชลดา วงษ์มะหิงค์ และนางสาวกฤษณา วิลัย
๒. อบรมหลักสูตรสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยเกี่ยวกับการเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑	นางชลดา วงษ์มะหิงค์
๓. อบรมหลักสูตรเชิงวิชาการ “ผู้จัดการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง (CARE MANAGER) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	๑	นางสุพัสชา อินทรชิต
๔. อบรมหลักสูตรเชิงวิชาการ “การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น แนวใหม่กับการปรับอัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มตามคุณวุฒิของข้าราชการ	๑	นางสาวกฤษณา วิลัย

๔. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูลเมื่อ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘)

ประเภทตำแหน่ง	สถิติกรอบอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาบุคลากร (คน)	สถิติอัตรากำลัง ที่มีคนครองตำแหน่ง (คน)	อัตรว่าง (คน)
ผู้บริหาร	๑	๑	๐
อำนวยการท้องถิ่น	๔	๒	๒
วิชาการ	๑๑	๓	๘
ทั่วไป	๕	๐	๕
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๒	๑๒	๐
พนักงานจ้างทั่วไป	๓	๓	๐
รวม	๓๖	๒๑	๑๕

๕. ปัญหา/อุปสรรค

HRM และ HRD - ไม่มี -

๖. ข้อเสนอแนะ

HRM : โครงการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่สอดคล้องกับภารกิจ ในการจัดทำแผนต้องวิเคราะห์และคาดคะเนในส่วนปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายของรัฐบาล ถ้า นโยบายของรัฐเน้นงานด้านสิ่งแวดล้อม การวางแผนอัตรากำลังต้องคำนึงด้านงานสิ่งแวดล้อมเป็นหลัก ส่วนโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรม และ กิจกรรมการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร ควรดำเนินการต่อเนื่องในทุก ๆ ปีงบประมาณ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

HRD : ๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคคลอย่างต่อเนื่องโดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความ หลากหลายโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของ บุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม