

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดอบต โทร.๐๗๕-๕๑๘๔๑๘

ที่ นศ ๗๙๙๐๑/๔๖ **วันที่** ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก ประจำปี ๒๕๖๗

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก

ด้วยงานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ โดยมุ่งเน้นให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment:ITA) นั้น

ในการนี้ งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก ประจำปี ๒๕๖๗ ซึ่งมีรายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ).....
(ลักษเกียรติ บุญเกิด)
นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ).....
(นางสาวกัลยวรรธน์ อาญาสิทธิ์)
นโยบายและแผน รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(ลงชื่อ).....
(นายโสภณ ส่งเสริมสกุล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก

(ลงชื่อ).....
(นายประยุทธ์ ฐานะวัฒนา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

.....

เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถตามภารกิจอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามสายงาน พร้อมทั้งมีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบกับตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕ ข (๔) ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวด ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของภาครัฐ (Integrity and Transparency Assesment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภททุกระดับมีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบาย ให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. วิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาบุคลากร เช่น ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ภารกิจหลัก ภารกิจรองที่จะดำเนินการ ความต้องการที่จะพัฒนาของบุคลากร โครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น

๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน

๓. พัฒนาบุคลากรตามเป้าประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้

๔. พัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ และตามหลักสูตรการพัฒนาให้ครอบคลุมทุกประเภทของบุคลากร

๕. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของอบต.แหลมตะลุมพุก ประจำป พ.ศ.๒๕๖๗

๑.ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง (กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u> หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>กองคลัง</u> (๐๒) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอให้กสถ.สอบ
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>กองช่าง</u> (๐๓) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอให้กสถ.สอบ
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๐๔)</u> นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒		-	-	

๒.ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและข้อมูลผู้เข้ารับการอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรมหลักสูตรที่ฝึกอบรม	สถานที่อบรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการฝึกอบรม (วัน/เดือน/ปี)	ผู้เข้ารับการอบรม/พัฒนาบุคลากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน/ตัวชี้วัด
๑	หลักสูตร การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการ สภาอบต.	โรงแรมชชฎา แอท นคร อ.เมืองนครศรีธรรมราช	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๑๕-๑๘ ธ.ค.๖๗	๑.ปลัด อบต.	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่เลขานุการ สภาอบต.
๒	หลักสูตรมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์เงื่อนไขการบริหารงานบุคคล(ใหม่)	โรงแรมริเวอร์ไซด์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๖-๑๐ ส.ค.๖๗	๑.นักทรัพยากรบุคคล	เพื่อมีความรู้เรืองการบริหารงานบุคคล
๓	หลักสูตรระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงินและการตรวจเงินของอปท. พ.ศ.๒๕๖๖ การเบิกค่าใช้จ่ายเพื่อช่วยเหลือประชาชนและการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของ อปท.พ.ศ.๒๕๖๒ และแนวทางหนังสือด่วนที่สุด ที่ กค (กวจ) ๐๔๐๕.๒/ว๑๑๙ ลงวันที่ ๗ มี.ค.๖๑	โรงแรมลิกอร์ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช	๔,๑๐๐	๔,๑๐๐	๑๐-๑๒ ม.ค.๖๗	๑.นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๒.จพง.จัดเก็บรายได้	เพื่อได้นำความรู้เกี่ยวกับการรับเงิน เบิกจ่าย ฝาก เก็บรักษาและการตรวจเงินไปใช้ในการทำงานและเป็นการสั่งสมความเชี่ยวชาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๔	หลักสูตรผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในแก่บุคลากรด้านสุขภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	โรงแรมเอวาน่า แกรน์ คอนเวนชั่น บางนา จ.กรุงเทพมหานคร	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔-๑๐ ส.ค.๖๗	๑.เจ้าพนักงานธุรการ	ได้นำความรู้การจัดการการดูแลผู้สูงอายุภาวะพึ่งพิง
๕	หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในการดำเนินงานจัดหาพัสดุ	โรงแรมหรรษา เจบี อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๑๐-๑๓ พ.ย.๖๗	๑.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒.นักจัดการงานทั่วไป	ได้นำความรู้มาปรับใช้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๖	หลักสูตร การปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ	โรงแรมหรรษา เจบี อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๑๖-๑๙ ก.พ.๖๗	๑.ผช.จพง.ธุรการ	ได้นำความรู้ด้านงานระเบียบสารบรรณมาปรับใช้
๗	หลักสูตรเตรียมความพร้อมการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างและภาษีป้าย	โรงแรมแกรนด์ฟอร์จูน จังหวัดนครศรีธรรมราช	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๙-๑๒ ก.พ.๖๗	๑.ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	ได้นำความรู้มาปรับใช้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
๘	หลักสูตร พัฒนาศักยภาพด้านการจัดซื้อจัดจ้างตามรเบียบฯว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง	โรงแรมวังใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๒๖-๒๙ ม.ค.๖๗	๑.ผช.จพง.พัสดุ	เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้กับการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
๙	หลักสูตรการพัฒนทักษะเดิม(Upskill) เพิ่มทักษะใหม่(Reskill) ในการพัฒนาชุมชนและการจัดสวัสดิการสังคม	โรงแรมศิวา รอยัล อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๒๗-๓๐ ต.ค.๖๗	๑.ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้เกิดความชำนาญมากยิ่งขึ้น

๓.ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา
๑	สร้างความโปร่งใสในการพิจารณาขั้นเงินเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ๑-๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
๒	การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑-๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๗
๓	การออกประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ปี๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑-๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

<u>สรุป</u>ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

มีพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ ก.ย.๖๗) จำนวน ๑๔ คน

ที่ได้รับการฝึกอบรม จำนวน ๑๒ คน

คิดเป็นร้อยละ (๑๒x๑๐๐/๑๔) ร้อยละ ๘๕.๗๑

<u>ปัญหาและอุปสรรค</u>

ปัญหาบุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ต้องปรับทัศนคติให้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ให้มีความอยากใฝ่รู้ เพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ๆ เมื่อมีความตระหนักอยากจะพัฒนาตนเองแล้ว ก็จะให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ เมื่อตนเองมีความรู้ ความเชี่ยวชาญทำงานให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลแล้วก็ยังเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานและประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์สูงสุด

<u>ข้อเสนอแนะ</u>

ปัญหาด้านความชำนาญและเชี่ยวชาญงานในหน้าที่เพราะบางตำแหน่งเป็นตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งไม่สามารถมอบหมายงานให้บุคคลอื่นรับผิดชอบได้ จึงควรปรับให้ฝึกอบรมระบบออนไลน์