

ข้อ ๐๒๘

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔



ข้อ ๐๒๘

แสดงรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีข้อมูลรายละเอียดครบ ๒ ข้อ

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์

โทรศัพท์ ๐-๕๖๓๗-๓๙๐๓

โทรสาร ๐-๕๖๓๗-๓๙๐๓

<http://www.tambonprommit.com/index.php>



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต

ที่ นว ๘๐๕๐๓ /- วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต/ผ่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เรื่องเดิม

ด้วยยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการป้องกันการทุจริตเชิงรุก ด้วยการยกระดับธรรมาภิบาลเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ มีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสมีแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดการทุจริต รวมทั้งสามารถยับยั้งการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้อันจะส่งผลต่อการยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index : CPI) ของประเทศไทย ให้ดียิ่งขึ้น ทั้งในระดับชาติและระดับสากล พร้อมทั้งสนองตอบนโยบายด้านการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินมีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ นั้น

ข้อเท็จจริง

สำนักงานป.ป.ช. ได้แจ้งแนวทาง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ข้อ ๐๒๘ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

ข้อพิจารณา

๑. เห็นควรพิจารณาให้ความเห็นชอบรายงานการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

๒. เห็นควรเผยแพร่ผลการดำเนินงานฯ ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบ และแจ้ง ผู้อำนวยการกองคลัง กองช่าง และสำนักปลัด ได้ทราบและโปรดแจ้งพนักงานได้ทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือที่เสนอมาพร้อมนี้

ลงชื่อ

(นางยุพาวรรณ จันจาริ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ

(นางสศิธร พิศล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต

เห็นชอบตามที่ขอ


(นางชุติมา ออจแก้ว)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต
รักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต

เห็นชอบ


(นายสมเกียรติ คงทิม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต

ลงนามรับทราบ


ผอ.กองช่าง


ผอ.กองคลัง


หน.สำนักปลัด



แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.การวางแผนกำลัง งานจัดทำทะเบียน ประวัติผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานอบต.และ พนักงานจ้าง	๑.เพื่อเป็นฐานข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคลภายใน องค์กรและสะดวกต่อการ ค้นหา	ร้อยละ ความสำเร็จใน การบันทึก ข้อมูลทะเบียน ประวัติ	ดำเนินการบันทึก ข้อมูลตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและ ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ทั้งในบัตรประวัติ และในระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ	การบันทึกข้อมูลทะเบียน ประวัติของ บุคลากร ครบถ้วนตามแผน อัตรากำลังสามปี/ควรมี การปรับปรุงข้อมูลให้ เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
๒. การบรรจุและ แต่งตั้งบุคลากร ดำเนินการสรรหา บุคคลที่ว่างตามแผน อัตรากำลัง	เพื่อให้มีบุคลากรปฏิบัติ หน้าที่ทดแทนอัตรากำลัง ที่ลาออกหรือโอนย้าย	จำนวนบุคลากร ที่ปฏิบัติงาน ตามตำแหน่ง และสายงาน ตาม แผน อัตรากำลัง	ดำเนินการรับโอน พนักงานอบต.ดังนี้ ๑.ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ๒.ดำเนินการ ประกาศสรรหา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ๑.ตำแหน่งคนงาน ทั่วไป	ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถมา ปฏิบัติงาน/สรรหาผู้ มาปฏิบัติงานได้เต็มอัตรา ตามแผนอัตรากำลังเพื่อให้ เต็มอัตราตามแผน อัตรากำลังเพื่อให้มี ประสิทธิภาพ
๓.การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างเพื่อ เลื่อนขึ้นเงินเดือนและ ค่าจ้างประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔	เพื่อพิจารณาผลการ ปฏิบัติงานด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงาน จ้างอย่างเป็นธรรม เสมอ ภาค และเป็นไปตาม หลักเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	จำนวน พนักงานอบต. และครู พนักงานจ้าง ที่ ได้รับการเลื่อน ขึ้นเงินเดือน และ ค่าตอบแทน	มีการดำเนินการ เลื่อนขึ้นเงินเดือน และค่าจ้าง ตาม หลักเกณฑ์ที่ได้ กำหนดไว้ -พนักงานมีขวัญ และกำลังใจและ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	-มีการดำเนินการเลื่อนขึ้น เงินเดือนตามหลักเกณฑ์ที่ ได้กำหนดไว้ทำให้ พนักงานมีขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติ ราชการ/พนักงานควร ศึกษาหลักเกณฑ์การ ประเมินให้เข้าใจมากขึ้น เพื่อเสนอเป็นข้อคิดผลการ ปฏิบัติราชการกับ ผู้บังคับบัญชาได้ตรงกับ งานที่ปฏิบัติได้จริง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. การส่งเสริม จริยธรรมและรักษา วินัยและความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน -โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพ ของ พนักงานส่วนตำบล คณะผู้บริหาร สมาชิก สภา อบต. พนักงาน ลูกจ้าง และผู้นำ ชุมชน ห้างหุ้น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔	การสร้างจิตสำนึกด้าน คุณธรรมจริยธรรมและ การรักษาวินัยให้แก่ บุคลากรในองค์การ บริหารส่วนตำบล ในด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ระเบียบการเบิกจ่ายให้มี ความโปร่งใสในการ ปฏิบัติงาน	ร้อยละของผู้ที่ ได้เข้ารับการ ฝึกอบรม	๓.โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพ ของ พนักงานส่วนตำบล คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานลูกจ้าง และผู้นำชุมชน ท้องถิ่น ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔	-พนักงานอบต.และ พนักงานจ้างมีคุณธรรม จริยธรรมและรู้ระเบียบ วินัยในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล
๕.การสรรหาคนดีคน เก่ง -การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และโอนย้าย	เพื่อให้การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล พรหมนิมิต เกิด ประสิทธิภาพประสิทธิผล อัตราค่าจ้างมีความ เหมาะสม สอดคล้องกับ ภารกิจงาน รวมถึง สามารถดำเนินการได้ อย่างถูกต้อง เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละของการ สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย ถูกต้องตาม กฎหมายและ ระเบียบที่ เกี่ยวข้อง	๑.ประกาศใช้แผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ของ อบต.พรหมนิมิต -ดำเนินการรับโอน พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ ๑. ผอ.กองช่าง ๒.เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี -ดำเนินการ ประกาศสรรหา พนักงานจ้าง ประเภททั่วไป จำนวน ๓ อัตรา ตำแหน่งพนักงาน ขับรถยนต์	๓)การสรรหาบุคลากร แทนตำแหน่งที่ว่าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ แผนอัตราค่าจ้าง ๓ปี ๒.ตำแหน่งสายงาน บริหารที่ว่างร้อยละขอให้ กสอ.ดำเนินการสรรหา ไม่มีผู้ผ่านการสรรหาหรือ มีผู้ผ่านการสรรหาไม่ เพียงพอกับตำแหน่งงาน ที่ว่าง ๓.การประกาศรับสมัคร บุคคลเพื่อสรรหาและ เลือกสรรเป็นพนักงาน จ้าง ไม่มีผู้มาสมัครสอบ หรือไม่มีผู้ผ่านการ เลือกสรรทำให้ตำแหน่ง งานว่างเป็นเวลานาน ยังมีตำแหน่งอัตราที่ว่าง จากสรรหาแยกเป็น ประเภท ดังนี้ ๑.นักบริหาร ๑ อัตรา ๒.อำนวยการ ๑ อัตรา ๓.ปฏิบัติการ ๓ อัตรา ๔.ทั่วไป ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ๕.ประเภทจ้างตาม ภารกิจ ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖.การพัฒนาบุคลากร -จัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	เพื่อให้มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานครบถ้วน และมีความก้าวหน้าในสายงาน	ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับการอบรมตามสายงาน	-มีการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร -หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	พนักงานที่ได้รับการอบรมตามสายงาน มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น/ข้าราชการด้านตำแหน่งที่ว่างไม่สามารถส่งผู้เข้ารับการอบรมแทนได้ทำให้อับต.ไม่สามารถพัฒนางานในสายงานนั้น ๆ
๗.สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างที่ได้รับการอบรมตามสายงาน มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละของจำนวนที่ได้รับการอบรมตามสายงาน	-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยจัดทำแผนการฝึกอบรมตามสายงานตามแผนพัฒนาบุคลากร -หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	พนักงานอบต.พนักงานครูและ พนักงานจ้าง ที่ได้รับการอบรมตามสายงาน มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพได้และตำแหน่งความก้าวหน้าของพนักงานส่วนท้องถิ่นถูกจำกัดหลายด้านไม่สามารถก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างเหมาะสม
๘.การพัฒนาคุณภาพชีวิต -ดำเนินการยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงาน -จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน -การนำเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้กับระบบการทำงาน	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ -เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ -เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็ว และสามารถสืบค้นข้อมูลได้ทันที	พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ สะอาดและสะดวกสบายมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงาน	-ดำเนินการประกาศยกย่องชมเชย แก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๔ -ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส ในองค์กร ทุกส่วนราชการมีการนำระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้เป็นฐานข้อมูลและสนับสนุนการปฏิบัติงานในการกิจต่าง ๆ	พนักงานมีความสุข มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานน่าอยู่ สะอาด และสะดวกสบาย พร้อมทั้งมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงาน ห้องทำงานของแต่ละส่วนราชการคับแคบควรมีสถานที่เก็บของและส่วนราชการ

ปัญหาอุปสรรค

๑. ข้าราชการที่บรรจุใหม่และทำงานไม่ถึงสองปีก็ต้องย้ายกลับสู่ภูมิลำเนาเดิมทำให้อัตราว่างงานและยังไม่มีตำแหน่งงานมาแทนทำให้งานบุคลากรขาดข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. การแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ส่งผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่มีบุคลากรที่เข้าร่วมเป็นจำนวนมาก รวมถึงกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร เช่น การยกเลิกการฝึกอบรมสัมมนา
๓. ไม่มีผู้สมัครเข้ารับการสรรหาหรือไม่มีผู้ผ่านการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ทำให้มีตำแหน่งงานว่างเป็นระยะเวลานาน
๔. ตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างซึ่งร้องขอให้ กสอ. ดำเนินการสรรหา ไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือกและไม่สามารถดำเนินการรับโอนได้

ข้อเสนอแนะ

๑. ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นแทนตำแหน่งที่ว่าง
๒. ประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาเป็นพนักงานจ้างผ่านช่องทางต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น
๓. ควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๔. ควรสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๕. ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ลงชื่อ



(นายสมเกียรติ คงทิม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมนิมิต