



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สำนักปลัด...องค์การบริหารส่วนตำบลสี่ชมพู...โทร...๐-๔๒๕๓-๐๘๗๙

ที่...นพ ๗๗๙๐๑/๑๐๐๔...วันที่...๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง...รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลสี่ชมพู

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลสี่ชมพู ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น โดยให้ครอบคลุมด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่สำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กับประสิทธิภาพปฏิบัติงาน การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการฯ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ แล้ว จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก่ไขเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง ให้ครอบคลุมและครบทุกด้าน ตามรายละเอียดแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

นางวรรณภา

(นางวรรณภา แสนเวียน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด... - น.ส.วิภา

นางสาวพนมลักษณ์ อัครชาติ

(นางสาวพนมลักษณ์ อัครชาติ)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของรองปลัด อบต.....

นายสุรศักดิ์ พ่อสียา

(นายสุรศักดิ์ พ่อสียา)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสี่ชมพู

ความเห็นของรองปลัด อบต.....

นายชัยสิทธิ์ พลวรรณ

(นายชัยสิทธิ์ พลวรรณ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสี่ชมพู

ความเห็นของ นายก อบต.....

นายคินณรง วงศ์ผาบุตร

(นายคินณรง วงศ์ผาบุตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสี่ชมพู

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลสีชมพู อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ประเด็นที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด การบริหารกำลังคนคุณภาพตามสายงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน		งบประมาณที่จัดสรร	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
			เริ่มต้น	สิ้นสุด			
๑	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีชมพู	ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีชมพู ถูกต้องตามระเบียบและเหมาะสม	๑ ต.ค. ๖๗	๓๐ ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	
๒	จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งรายบุคคล	จัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งรายบุคคลในการปฏิบัติงานครบทุกตำแหน่ง	๑ ต.ค. ๖๗	๓๐ ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	
๓	การบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ LHR	ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (ระบบ LHR) ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	๑ ต.ค. ๖๗	๓๐ ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	

ประเด็นที่ ๒ การสร้างประสิทธิภาพความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ เสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน เริ่มต้น สิ้นสุด		งบประมาณที่รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
๑	การจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กิจกรรมจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน	มีคู่มือการให้บริการประชาชน ๑ คู่มือ/ส่วนราชการ	๑ ต.ค. ๖๗	๓๐ ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	
๒	การนำระบบการจัดการเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ บริการออนไลน์ E-Service (ร้องเรียนออนไลน์/ร้องทุกข์ออนไลน์) ที่เว็บไซต์ต้องการบริหารส่วนตำบลสีชมพู	มีระบบการจัดการเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ บริการออนไลน์ E-Service (เรื่องร้องเรียนออนไลน์/ร้องทุกข์ออกไลน์) ทางเว็บไซต์ต้องการบริหารส่วนตำบลสีชมพู และมีการปรับปรุงให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน	๑ ต.ค. ๖๗	๓๐ ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	
๓	มีการจัดทำแผนขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	มีแผนขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลสีชมพู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลสีชมพู	๑ ต.ค. ๖๗	๓๐ ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	
๔	มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	ดำเนินการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ในสายงานอาชีพ และมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบ	๑ ต.ค. ๖๗	๓๐ ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	

ประเด็นที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีมาตรฐานทางวิชาการ

เป้าประสงค์ บุคลากรทุกระดับมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร

ตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินงาน		งบประมาณที่รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
			เริ่มต้น	สิ้นสุด			
๑	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีชมพู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน	๑ ต.ค. ๖๗	๓๐ ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	
๒	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	บุคลากรมีการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของทุกสายงานแต่ยังไม่ครบทุกตำแหน่ง	๑ ต.ค. ๖๗	๓๐ ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	
๓	การส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ๑. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ๒. หลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	บุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากรให้เป็นมืออาชีพครบทุกสายงาน แต่ยังไม่ครบทุกตำแหน่ง	๑ ต.ค. ๖๗	๓๐ ก.ย. ๖๘	๓๘๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	
๔	การจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมรายบุคคล	บุคลากรในสังกัดที่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมรายบุคคลทุกสายงาน แต่ยังไม่ครบทุกตำแหน่ง	๑ ต.ค. ๖๗	๓๐ ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	

**ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลสีชมพู อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
(ข้อมูล ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)**

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (อัตรา)	จำนวนคนครอง (อัตรา)	อัตรารว่าง
บริหารท้องถิ่น	๒	๒	-
อำนวยการท้องถิ่น	๔	๔	-
วิชาการ	๗	๗	-
ทั่วไป	๗	๖	๑
สายงานบริหาร ศพด.	๓	-	๓
สายงานการสอน	๔	๔	-
พนักงานจ้าง	๑๐	๙	๑
รวม	๓๗	๓๒	๕

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ยังขาดบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่โดยตรงตามตำแหน่ง ตามสายงาน เช่น งานนิติการ โดยสายงานเหล่านี้ยังไม่มีเจ้าหน้าที่ที่มารับผิดชอบโดยตรง ซึ่งปัจจุบันจะมอบหมายงานให้กับเจ้าหน้าที่อื่นรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะ

๑. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อให้มีเจ้าหน้าที่ที่มารับผิดชอบโดยตรงตามสายงานนั้นๆ เพื่อลดข้อผิดพลาดของภารกิจงาน และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

๒. ให้ทุกส่วนราชการประเมิน วิเคราะห์ จำนวนคนกับปริมาณงานให้เหมาะสมกับความเป็นจริง

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานทุกสายงาน