



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล งานการเจ้าหน้าที่

ที่ กจ ๗๗๑๐๑/๒๕๖๕

วันที่

มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง

### เรื่องเดิม

ด้วยยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๙) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) เป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันการทุจริตเชิงรุกด้วยการยกระดับธรรมาภิบาลเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ มีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสมีแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต รวมทั้งสามารถยับยั้งการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้อันจะส่งผลต่อการยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception index : CPI) ของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้นทั้งในระดับชาติและระดับสากล พร้อมทั้งสนองนโยบายรัฐบาลด้านการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินมีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ นั้น

### ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้แจ้งแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ข้อ ๐๒๖ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

### ข้อพิจารณา

๑. เห็นควรพิจารณาให้ความเห็นชอบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

๒. เห็นควรเผยแพร่ผลการดำเนินงาน ฯ ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบและแจ้งสำนักปลัด และผู้อำนวยการกองทุกกอง ได้ทราบและโปรดแจ้งพนักงานในสังกัดได้ทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือที่เสนอมาพร้อมนี้

(นางสาวนงคณา - เสริมศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

**แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี**

ที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑	การวิเคราะห์อัตรากำลัง -งานจัดทำทะเบียนประวัติผู้บริหารสมาชิกสภา อบต. พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	เพื่อเป็นหลักฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรและสะดวกต่อการค้นหา	ร้อยละความสำเร็จในการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ	ดำเนินการบันทึกข้อมูลตำแหน่ง อัตรากำลัง เงินเดือน และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ทั้งในบัตรประวัติฯ และในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	การบันทึกข้อมูล ทะเบียนของบุคลากรครบถ้วนตามอัตรากำลัง ๓ ปี ควรมีการข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
๒	การสรรหาและคัดเลือก -การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และโอน (ย้าย) บุคลากรที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง	เพื่อให้มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอน (ย้าย)	สรรหาและเลือกสรรบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานและตรงตามสายงานที่กำหนด	-มีการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรซึ่งการดำเนินการเป็นรูปแบบคณะกรรมการและคณะทำงานทุกขั้นตอน -ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานเปิดเผย	ได้บุคลากรที่มีความเข้าใจเข้ามาทำงานให้เพียงพอตามงานที่เพิ่มมากขึ้น
๓	การบริหารผลการปฏิบัติงาน -การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความโปร่งใส อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม	จำนวนพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน	-มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ -พนักงานมีขวัญและกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	มีการดำเนินการเลื่อนขึ้นเงินเดือนมีหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานมีการศึกษาหลักเกณฑ์ การประเมินเข้าใจมากยิ่งขึ้น เพื่อเสนอการปฏิบัติราชการกับผู้บังคับบัญชาได้ตรงกับงานที่ปฏิบัติได้จริง

ที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔	การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ -การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้เป็นระบบอย่างทั่วถึง ต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานมีความสะดวกรวดเร็ว	ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับการอบรมตามสายงานมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงาน	-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ -จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรมมา -รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร -ทุกส่วนราชการมีการนำระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นฐานข้อมูลและสนับสนุนการปฏิบัติงานในภารกิจต่าง ๆ	พนักงานที่ได้รับการอบรมตามสายงาน มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพมากขึ้น ข้าราชการตำแหน่งที่ว่างไม่สามารถส่งต่อการอบรมแทนได้ ทำให้ไม่มีบุคลากรและการพัฒนาสายงานนั้น ๆ
๕	ด้านสวัสดิการและผลการตอบแทน -จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ -เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่	พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน น่าอยู่สะอาด และสะดวกสบาย	-ดำเนินการประกาศยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕ -ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส.ในองค์กร	พนักงานมีความสุข มีกำลังปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานสะอาด และสะดวกสบาย
๖	การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร -จัดให้พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีส่วนร่วมในการทำงาน	ส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล หุ่นทอง เกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมและปลูกฝังค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร	พนักงานมีความรักสามัคคีดีในการปฏิบัติงาน	-ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม สร้างความสามัคคีสร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ	พนักงานมีความรักและความสามัคคี

## ปัญหาและอุปสรรค

- ๑.ข้าราชการที่บรรจุใหม่และโอนย้าย ก็ต้องย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมทำให้มีอัตราว่างนาน และยังมีตำแหน่งมาทดแทน
- ๒.การเผยแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ส่งผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่มีบุคลากรที่เข้าร่วมเป็นจำนวนมาก รวมถึงกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเช่น การยกเลิกการฝึกอบรมสัมมนา
- ๓.ไม่มีผู้สมัครเข้ารับการสรรหาหรือไม่มีผู้ผ่านการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ทำให้มีตำแหน่งว่างเป็นระยะเวลานาน
- ๔.ตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างซึ่งร้องขอให้ กสท.ดำเนินการสรรหา ไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือกและไม่สามารถดำเนินการรับโอนได้

## ข้อเสนอแนะ

- ๑.ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นแทนตำแหน่งที่ว่าง
- ๒.ประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างผ่านสื่อช่องทางต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น
- ๓.ควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๔.ควรสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๕.ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

(ลงชื่อ)



(นายกอบกิจ สบายยิ่ง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง