



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่ง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดมหาสารคาม  
ที่ มค ๗๓๐๐๑ / - วันที่ ๓๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่ง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่ง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดมหาสารคาม ได้จัดทำนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โดยครอบคลุม การวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง การโอนย้ายบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การวางแผนอัตรากำลัง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษและการพ้นจากตำแหน่ง ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรัฐธรรมนูแห่งพระราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (GOOD GOVERNANCE) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Assessment: ITA) ตัวชี้วัดย่อยการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(ลงชื่อ)

*Dr. J. J.*

(นางเบญจพร สืบกินนอน)

ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ) จ.ส.ต.

*๑๖*

(ชัชวาล แคลนกระโทก)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.

.....  
๗๖

(ลงชื่อ)

(นางสาวขวัญใจ แก้วมูลตรี)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลภู่ทอง

.....  
(ลงชื่อ)

(นายรณกร สืบกินนอน)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลภู่ทอง

.....  
(ลงชื่อ)

(นางสาวดาหวัน ทะสา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภู่ทอง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูทอง

อำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

๑.ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินงาน
๑.	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ที่สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ มีการกำหนดโครงสร้าง กอง สำนัก หรือส่วนราชการอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล กู้ทอง ตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ เป็นไปตาม ประกาศ ก.อบต. จังหวัดมหาสารคามและกำหนดตำแหน่งเพื่อสอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑-๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

๒.ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล(Human Resources Development)

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินงาน
๑.	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและทัศนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.	คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น และเป็นกรณีศึกษาให้ให้เห็นความ	๕๐๐,๐๐๐	๓๓๓,๕๐๐	ระหว่างวันที่ ๒๖-๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖

	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	แตกต่างในเรื่องการปฏิบัติงาน บริบทพื้นที่ และการบริหารจัดการในสภาพบริบทที่ แตกต่างกัน	๒๐,๐๐๐	๑๙,๐๐๐	๖-๗ มีนาคม ๒๕๖๖
๒.	โครงการปลูกจิตสำนึก เสริมสร้างวินัย คุณธรรมและจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงาน ครู พนักงานจ้างและพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลทุกกอง ได้มีความรู้ ความเข้าใจด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรมและ จรรยาของข้าราชการที่บัญญัติไว้ในข้อ กฎหมาย กฎระเบียบ เห็นความสำคัญและ เสริมสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม			

๓. ข้อมูลผู้รับการฝึกอบรม / พัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้าฝึกอบรม
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและทัศนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๒๖- ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖	๗๕ คน
๒	โครงการปลูกจิตสำนึก เสริมสร้างวินัย คุณธรรมและจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๖-๗ มีนาคม ๒๕๖๖	๓๕ คน

๔. ข้อมูลสถิติต่อรายการจำแนกประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร(คน)
บริหารท้องถิ่น	๒
อำนาจการท้องถิ่น	๖
ครู	๕
วิชาการ	๑๓
ทั่วไป	๖
ลูกจ้างประจำ	๒
พนักงานจ้าง	๒๗
รวม	๕๙

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ปัญหาบุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง โดยจะต้องมีการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความอยากเรียนรู้ ต้องการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ

๒. การพัฒนาบุคลากรที่ยังสามารถดำเนินการตามพัฒนาบุคลากรได้

ข้อเสนอแนะ

นำเอาเทคโนโลยีต่างๆเข้างานใช้ในการพัฒนาบุคลากร และสามารถนำไปต่อยอดในการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ควรมีรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย เช่นการมีห้องเรียน ออนไลน์ หรืออบรมบุคลากรผ่านทางระบบออนไลน์ ใช้ภาษาประยุกต์ใช้ในการระดมความคิดเห็นร่วมกัน รวมถึงจะต้อง มีการปรับปรุงแบบในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และที่สำคัญ จะต้องมีการติดตามการประเมินผลที่เป็นรูปธรรม