



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ..... องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน (สำนักปลัด อบต.) โทร. ๐-๗๕๗๕-๐๙๐๓

ที่ นศ.๘๗๓๐๑/..... วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน

เรื่องเดิม ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ได้ประกาศผลคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน มีคะแนนเฉลี่ยรวม ๙๑.๓ อยู่ในระดับ A ซึ่งด้านแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล มีผลคะแนนเฉลี่ย ๗๕.๑๔ คะแนน นั้น

ข้อเท็จจริง เพื่อยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ให้มีผลการประเมินในระดับที่ดีขึ้น มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน ๕ ประเด็น คือ (๑) ข้อมูลพื้นฐาน (๒) การบริหารงาน (๓) การบริหารเงินงบประมาณ (๔) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๕) การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงการให้ความสำคัญต่อผลการประเมินเพื่อนำไปสู่การจัดทำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และมีการกำกับติดตามการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

ประกาศสำนักงาน ป.ป.ช. เรื่องผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ข้อเสนอแนะ เห็นควรพิจารณาลงนามในประกาศฯ และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวจุไรพร ทิดคงทอง)

ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

/ความเห็น....

ความเห็น



(นายณพพร รัตนรักษ์)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน

ความเห็น



(นางสาวอรอนงค์ หนูสุวรรณ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน

ความเห็น



ร้อยตรี

(วิรัตน์ รูปโอ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน

บันทึกต่อท้าย เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพานได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้มีการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม มีการควบคุม กำกับ ดูแลบุคลากรให้มีการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล สร้างความสามารถในการแข่งขันของหน่วยงาน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เน้นการสร้างสมดุลชีวิตระหว่างการทำงาน และการจัดสรรสวัสดิการให้แก่บุคลากร มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ส่งเสริมการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ในการปฏิบัติราชการ มีกลไกในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง โดยดำเนินการภายใต้นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน ได้ดำเนินการสรรหาโดยการรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	วันที่รับโอนย้าย	หมายเหตุ
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕	อำนวยการ ต้น
๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕	ปฏิบัติการ
๓	นักวิชาการพัสดุ	๔ สิงหาคม ๒๕๖๕	ชำนาญการ

๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรเพื่อรับสมัครบุคคลเพื่อสั่งจ้างและแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	วันที่รับโอนย้าย	หมายเหตุ
๑	พนักงานจ้างทั่วไป	๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	ทั่วไป
๒	พนักงานจ้างทั่วไป	๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	ทั่วไป
๓	พนักงานจ้างทั่วไป	๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	ทั่วไป
๔	พนักงานจ้างทั่วไป	๑๑ เมษายน ๒๕๖๕	ทั่วไป

๒. ด้านการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน มีบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๒๕ อัตรา ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีทั้งการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานจำนวน ๓ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๖ ดังนี้

สรุปข้อมูลสถิติการเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานภายนอก ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

หน่วยงาน	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง
สำนักปลัด	๑	-
กองคลัง	๒	-
กองช่าง	-	-
รวม	๓	-

๓. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ

๓.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ได้ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เป็นไปตามระยะเวลาในหนังสือสั่งการ

๓.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน ได้ดำเนินการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เป็นไปตามกระบวนการ ขั้นตอน ตามตัวชี้วัดของการประเมินการปฏิบัติราชการ

๓.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส. เป็นประจำทุกเดือน รวมทั้งจัดให้มีอุปกรณ์พื้นฐานด้านความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิง มีชุดปฐมพยาบาลเบื้องต้น ยารักษาโรค เป็นต้น รวมไปถึงอุปกรณ์ในการป้องกันโรค Covid – ๑๙

๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

๔.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน ดำเนินการแจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่น

๔.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน ดำเนินการจัดทำคำสั่งแบ่งงานและการมอบหมายงานในหน้าที่ทุกสำนัก/กอง เป็นปัจจุบัน

๔.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน ดำเนินการให้พนักงานเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งเพื่อกล่อมเกล้าและปลูกฝังให้บุคลากรมีพฤติกรรมไม่น้อมรับการทุจริตทุกประเภท

๕. ปัญหาและอุปสรรค

๑. จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้การบริหารงานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ที่ผ่านมามีความไม่คล่องตัว บางโครงการ/กิจกรรม ไม่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาหรือเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ การดำเนินการฝักอบรมเอง ก็จะต้องดำเนินการโดยปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) อย่างเคร่งครัด

๒. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ดีเท่าที่ควร รวมไปถึงยังไม่มีเครื่องมือที่เพียงพอรองรับในการทำงานอย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์

๖. ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไขปัญหา

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และมีความหลากหลาย

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงาน ศึกษา ค้นคว้า นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานรวมถึงจัดหาเครื่องมือใหม่ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง