



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง

ที่ อด ๘๕๘๐๑ / น

วันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียงได้กำหนดหลักสูตร แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อยกระดับขีดความสามารถของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พร้อมคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี นั้น

จึงรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดปรากฏตามแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

(นายเด่นศักดิ์ ราวิวัฒน์)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

(นายสามารถ ศรีพัฒนางกูร)

หัวหน้าสำนักปลัด

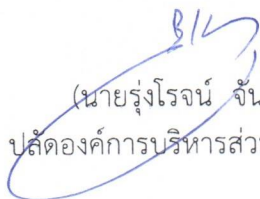
ความเห็นรองปลัด อบต.

(นางจิราพร จันฝ่าย)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง

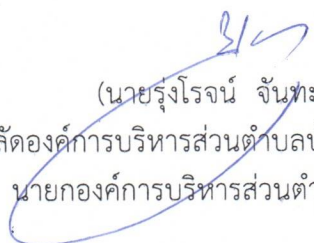
ความเห็นปลัด

.....
.....


(นายรุ่งโรจน์ จันทะบูลย์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง

ความเห็นนายก อบต.


.....
.....


(นายรุ่งโรจน์ จันทะบูลย์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.) การวางแผนกำลังคน -การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดทำอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่ ๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง ๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง สามารถวางแผนอัตรากำลังการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน	๑.ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ให้แล้วเสร็จและมีผลบังคับใช้ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ๒.สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ๓.การดำเนินการวางแผนการใช้กำลังคนให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง	๑.ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แล้วเสร็จตามหนังสือหนังสือ ก.จ. ก.ท. และ กอบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลง วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑.ในการวางแผนอัตรากำลัง ต้องคำนึงถึงภาระงานที่จะเพิ่มขึ้นในแต่ละปีงบประมาณ ๒.ในการจัดทำแผนอัตราต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๓.ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังให้เป็นไปตามระเบียบหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

	เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด			
๒.การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร -การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	๑.เพื่อเป็นความความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล	๑.ดำเนินการตามหนังสือสั่งการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๙๑ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑	๑.เลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน ๑ ราย คือนางสาว ธนิตา ศิริกาญจนางค์	๑.ในการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลผู้ที่มีคุณสมบัติในการเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับผู้ยื่น ขอให้ดำเนินการตามระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
๓. การ ประเมิน ผล การปฏิบัติงาน -การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑. เน้นการประเมินเพื่อการพัฒนา ๒. มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ ๓. มีความเป็นธรรมกับผู้รับการประเมิน ๔. เป็นที่ยอมรับของบุคลากรส่วนใหญ่ ทั้งที่เป็นผู้บริหาร ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน ๕. มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรได้จริง	๑.ปริมาณงานตามบันทึกข้อตกลงระหว่างผู้รับการประเมินกับผู้ประเมิน ๒.ประกาศกำหนดวันลาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง	๑.การประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) ๒.การประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)	๑.การ ประเมิน ผล การปฏิบัติงานต้องมีความเป็นธรรมกับผู้รับการประเมิน ๒.การประเมินต้องมีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

ปัญหาและอุปสรรคผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. ในการจัดทำแผนอัตราต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอในการดำเนินงาน

๒. ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงตลอดและไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๓. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๔. ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการโอนย้ายของเจ้าหน้าที่

๕. ปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณ ปกติแล้วการจัดการฝึกอบรมแต่ละครั้ง จะต้องมีค่าใช้จ่ายต่างๆ จำนวนไม่น้อย ทั้งค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมต่างๆ และค่าใช้จ่ายแอบแฝง เช่น ค่าจ้าง ค่าเบี้ยเลี้ยง เป็นต้น ที่หน่วยงานต้นสังกัดจะต้องจ่ายให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมตลอดระยะเวลาของการฝึกอบรมนั้น ทั้งนี้ งบประมาณการฝึกอบรมของแต่ละหลักสูตร จะมากหรือน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ หลายอย่าง ถ้ามีงบประมาณในการฝึกอบรมน้อย ไม่เพียงพอก็อาจจะเป็นอุปสรรคทำให้ไม่สามารถดำเนินการฝึกอบรมตามที่ต้องการได้

ข้อเสนอแนะผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น ยกย่องเชิดชูพนักงานดีเด่น

๒. ศึกษาดูงานนอกสถานที่

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความเป็นธรรมกับผู้รับการประเมิน และการประเมินต้องความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๔. ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย