



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง

ที่ อต ๘๕๘๐๑ / ๗๒๖

วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง

เรื่องเดิม

ด้วยงานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง ได้กำหนดหลักสูตร แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อยกระดับขีดความสามารถของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พร้อมคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี นั้น

ข้อเท็จจริง

งานบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน-การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ข้อเสนอแนะเพื่อพิจารณา

เพื่อให้หน่วยงานได้เปิดเผยรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เห็นควรอนุมัติให้นำรายงานผลดังกล่าว แสดงในเว็บไซต์หน่วยงาน


จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

(นายเด่นศักดิ์ ราวิวัฒน์)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด อบต.บ้านเชียง

(ลงชื่อ)


(นายสามารถ ศรีพัฒนางกูร)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัด อบต.บ้านเชียง


(ลงชื่อ)



(นางสาวพรรัตน์ หาญนาดี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง

ความเห็นของรองปลัด อบต.บ้านเชียง

(ลงชื่อ)

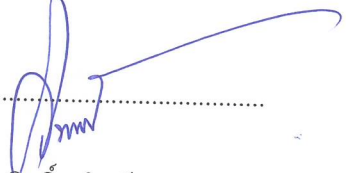

(นางจิราพร จันฝ้าย)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง

ความเห็นของนายก อบต.บ้านเชียง

อนุมัติ ตามที่เสนอ

ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ)


(นายประวิทย์ คำขุรี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนงาน ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑.) การวางแผนกำลังคน -การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>	<p>๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง มีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง มีการกำหนด ประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดทำอัตรากำลัง โครงสร้างให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้าน เชียง ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและ การใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ ครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่า ถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของ ส่วนราชการนั้นหรือไม่ ๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรา กำลังคนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านเชียง ๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง สามารถ วางแผนอัตรากำลังการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน</p>	<p>๑.ดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ให้แล้ว เสร็จและมีผลบังคับใช้ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ๒.สามารถควบคุมการ ค่าใช้จ่ายด้าน การ บริหารงานบุคคลให้เป็นไป ตามที่กฎหมายกำหนด ๓.การดำเนินการวางแผน การใช้อัตรากำลังคน ให้มีความเหมาะสมกับอำนาจ ภาระหน้าที่ขององค์การ บริหารส่วนตำบลบ้าน เชียง</p>	<p>๑.ดำเนินการจัดทำแผน เสร็จตามหนังสือหนึ่งสื่อ ก.จ. ก.ท. และ กอบต. ที่มีท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลง วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖</p>	<p>ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ ๑.ในการวางแผนอัตรากำลัง ต้องคำนึงถึงภาระงานที่จะ เพิ่มขึ้นในแต่ละปีงบประมาณ ๒.ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้าน บุคลากร ๓.ดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลังให้เป็นไปตาม ระเบียบหนังสือสั่งการที่ เกี่ยวข้อง</p>

<p>๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร - การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงาน ส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลด ภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเชียง สามารถ ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไป ตามที่กฎหมายกำหนด</p>	<p>๑. ดำเนินการตามหนังสือ สังกการ ก.จ. ก.ท. และ ก. อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๙๑ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑</p>	<p>๑. เลื่อนระดับและแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบลให้ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน ๑ ราย คือนางสาว ธนิดา ศิริกาญจนพงศ์</p>	<p>๑. ในการเลื่อนระดับและ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลผู้ที่มีคุณสมบัติในการเลื่อนระดับ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้นสำหรับผู้อื่นขอให้ ดำเนินการตามระเบียบและ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง</p>
<p>๓. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน - การประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>๑. เน้นการประเมินเพื่อการพัฒนา ๒. มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ ๓. มีความเป็นธรรมกับผู้รับบริการประเมิน ๔. เป็นที่ยอมรับของบุคลากรส่วนใหญ่ ทั้งที่เป็นผู้บริหาร ผู้ ประเมิน และผู้รับบริการประเมิน ๕. มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนา บุคลากรได้จริง</p>	<p>๑. ปริมาณงานตามบันทึก ข้อตกลงระหว่างผู้รับบริการ ประเมินกับผู้ประเมิน ๒. ประกาศกำหนดวันลา ขององค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านเชียง</p>	<p>๑. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ๒. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)</p>	<p>๑. การประเมินผลการ ปฏิบัติงานต้องมีความเป็น ธรรมกับผู้รับบริการประเมิน ๒. การประเมินต้องความ โปร่งใส และตรวจสอบได้</p>

ปัญหาและอุปสรรคผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. ในการจัดทำแผนอัตราต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอในการดำเนินงาน

๒. ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงตลอดและไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๓. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๔. ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการโอนย้ายของเจ้าหน้าที่

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

ข้อเสนอแนะผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น ยกย่องเชิดชูพนักงานดีเด่น

๒. ศึกษาดูงานนอกสถานที่

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความเป็นธรรมกับผู้รับการประเมิน และการประเมินต้องความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๔. ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย