



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคำน้ำสร้าง อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร

ที่ยส. ๗๔๖๐๑ / -

วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำน้ำสร้าง

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลคำน้ำสร้าง ได้ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำน้ำสร้าง และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔) นั้น

ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลคำน้ำสร้าง ได้ใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำน้ำสร้าง และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำพาองค์การบริหารส่วนตำบลคำน้ำสร้างไปสู่วิสัยทัศน์ เป้าหมายตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดและเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคำน้ำสร้างสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคำน้ำสร้างเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

ดังนั้น งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคำน้ำสร้าง จึงขอรายงานผลบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ

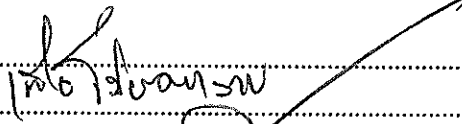
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางวิไลวรรณ ปันงาม)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดอบต.ค่าน้ำสร้าง



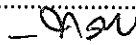
(ลงชื่อ)

(นายณัฐสันต์ ศรีเสนพิลลา)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลค่าน้ำสร้าง



ความเห็นนายกอบต.ค่าน้ำสร้าง



(ลงชื่อ)

(นายณัฐสันต์ ศรีเสนพิลลา)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลค่าน้ำสร้าง



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. การวางแผนกำลังคน ๑.๑ การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลค้ำน้ำสร้างในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แนะนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลค้ำน้ำสร้างพิจารณา ๑.๒ มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง นำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่มหรือ ลด จำนวน ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลค้ำน้ำสร้าง เช่นการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานจ้าง เป็นต้น	เพื่อให้มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของ อบต.	- สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลค้ำน้ำสร้างเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะแก้ไข ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี	การกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลค้ำน้ำสร้างตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒	
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ๒.๑ มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกระจายกำหนด	เพื่อให้การสรรหาทรัพยากรบุคคลทั้งพนักงานส่วน	การบรรจุแต่งตั้งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขประกาศคณะกรรมการ	มีการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)	

๒.๒ สรรหาอัตรากำลังตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก.อบต.อย่างชัดเจน ๒.๓ มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง ๒.๔ มีแผนและสามารถสรรหา พนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง	ตำบล พนักงานครู องค์การ บริหารส่วน ตำบลและ พนักงานจ้าง เป็นไปตาม แผน อัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดย วิธีการสรรหา การคัดเลือก การรับโอน	พนักงานส่วนตำบล		
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓.๑ ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ/เพิ่มขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ/เลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ๓.๒ ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น การให้เงินรางวัลประจำปี การพัฒนาผลงาน และเป็นเครื่องมือควบคุมการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	-เพื่อ ประกอบการ เลื่อนขั้น เงินเดือน -เพื่อใช้ในการ เลื่อนขั้น เงินเดือนของ พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง	-แบบประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของ พนักงานส่วนตำบล, พนักงานครูองค์การ บริหารส่วนตำบล, ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง -ระดับคะแนนของผล การประเมินฯ	-การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของพนักงานส่วน ตำบล,พนักงานครูองค์การ บริหารส่วนตำบล, ลูกจ้างประจำและพนักงาน จ้างอยู่ในระดับดีและดีมาก -คำสั่งการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนขั้นค่าจ้าง และเลื่อน ขั้นค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัย ๔.๑ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างมี คุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติ หน้าที่อย่างเหมาะสม ๔.๒การจัดทำประกาศเผยแพร่ มาตรฐานจริยธรรมของพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	เพื่อให้ พนักงานส่วน ตำบลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้รับการ พัฒนาภายใน ระยะเวลา ๓ ปี	ผลคะแนนการ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ	พนักงานส่วนตำบลพนักงาน จ้างมีคุณภาพมีความรู้มี ความสามารถและมีความ รับผิดชอบในการปฏิบัติ หน้าที่อย่างเหมาะสมมีการ พัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบ ต่อบ้านเมืองยึดมั่นการ ปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์เป็นประมุข	

๔.๓ การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔.๔ มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง			และวางตัวเป็นกลางทางการเมือง	
๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง ๕.๑ ประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด (ประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์ เฟสบุ๊ค อปต. เป็นต้น) ๕.๒ การรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ ก.อปต.	การสรรหาคนดีและคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของอปต.	๑. อปต.มีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลตามประกาศหลักเกณฑ์ ก.อปต. ๒. การคัดเลือกบุคลากร ยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับการเป็นคนดี ๓. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะเป็นไปอย่างถูกต้องโปร่งใส	บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำน้ำสร้างเป็นบุคคลที่มีความรู้สามารถ พร้อมทั้งเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมและจริยธรรมประกอบกัน	
๖. การพัฒนาบุคลากร ๖.๑ ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตรดังนี้ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานใน	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	จำนวนร้อยละของพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม	บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำน้ำสร้างทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการม	

ตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๖.๒ สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างสมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น			บ้านเมืองที่ดี	
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๗.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	จำนวนพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการศึกษา/การฝึกอบรม	พนักงานส่วนตำบลได้รับความรู้ที่เพิ่มพูนมากขึ้นมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๘.๑ การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร ๘.๒ การจัดอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กร ๘.๓ ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจนเป็นต้นแบบ และแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร	เพื่อความสะอาดปลอดภัยในสถานที่ทำงาน	การจัดกิจกรรม ๕ ส. ทุกวันศุกร์	มีการส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร สร้างความผูกพันสร้างการทำงานเป็นทีม	

- ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ยังขาดบุคลากรที่จะมาบรรจุแต่งตั้งตามแผนอัตรากำลังเนื่องจากบางตำแหน่งมีผู้ที่สอบผ่านการบรรจุแต่งตั้งน้อยกว่าจำนวนตำแหน่งที่ว่าง
- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่บางครั้งยังมีการใช้เกณฑ์อุปถัมภ์เข้ามาแทรกแซง
- เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด ๑๙) ในปีที่ผ่านมาทำให้การจัดการฝึกอบรมหลายแห่งถูกยกเลิกการจัดการฝึกอบรมทำให้ไม่สามารถส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ได้
- สภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเหนือการควบคุมเช่น มลภาวะเป็นพิษ

- ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเปิดสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นให้จัดมีจำนวนที่ครบถ้วนและสามารถรับโอนจากหน่วยงานอื่นๆได้
- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ควรยึดหลักคุณธรรม
- การการจัดส่งพนักงานเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมทุกตำแหน่งเพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน