



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางโทรศัพท์ ๐-๕๖๙๑-๐๐๕๙

ที่พช ๗๔๙๐๑/-

วันที่ ๔ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้จัดทำนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม มีสมรรถนะในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในด้านต่างๆ นั้น

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จึงรายงานการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อทราบและเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางต่อไปรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสิริธัญ กองแก้ว)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....

(นางจันทร์จิรา นูเนตร)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง.....

จำสืบทรี

(ราเชนทร์ บุญกำพริ้ว)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

ความเห็นนายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง.....

(นายสมพงษ์ มาลา)

นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง  
อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

**รายงานผลการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอลำลูกัก จังหวัดเพชรบูรณ์**

ประเด็นนโยบาย/แผนกา ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>๑.การวางแผนกำลังคน</p> <p>- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)</p>	<p>- เป็นแนวทางในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางเปลี่ยนแปลงไป</p>	<p>- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)</p>	<p>- ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)</p> <p>-กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์</p>	<p>- ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น</p>	<p>- ควรให้ทุกส่วนราชการวิเคราะห์ปริมาณงานให้สอดคล้องกับอัตรากำลังเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน</p>
<p>๒.การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> <p>- การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล</p>	<p>- เพื่อสรรหาคูคลองตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเป็นไปตามหลักสมรรถนะและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>- เพื่อให้มีบุคลากรในการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อภารกิจในปัจจุบัน</p>	<p>- การดำเนินการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)</p> <p>- การรับโอนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารกรณีแทนตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>-มีการรับโอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>-ไม่สามารถดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรได้ครบทุกตำแหน่งตามอัตราว่างของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเนื่องจากเป็นสายอาชีพเฉพาะทางจึงทำให้ขาดแคลนบุคลากร</p>	<p>- ดำเนินการประชาสัมพันธ์ประกาศรับโอน (ย้าย) อย่างต่อเนื่อง</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนกดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>-การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</p>	<p>- เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน/เลื่อนเงินเดือน/เลื่อนค่าตอบแทน</p> <p>-การพิจารณาจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษและการต่อสัญญาจ้าง</p>	<p>- การจัดทำแบบประเมินผลปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง</p>	<p>- มีการดำเนินการประเมินผลปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง มีนาคม ๒๕๖๔</p> <p>ครั้งที่ ๒ (เมษายน ๒๕๖๔ ถึงกันยายน ๒๕๖๔)</p>	<p>- บุคลากรยังขาดความเข้าใจในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p>	<p>- ต้องทำความเข้าใจและให้คำแนะนำในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามประกาศและหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>
<p>๔. การสรรหาบุคคลที่มีความสามารถเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน</p> <p>-การสรรหาบุคลากรเพื่อปฏิบัติงาน</p>	<p>- เพื่อให้หน่วยงานดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคคลที่มีความสามารถตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานได้</p>	<p>- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p> <p>- การสรรหาพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ ตำแหน่ง</p> <p>๑.คนงานทั่วไป กองช่าง</p>	<p>หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้ครบตามจำนวนตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา</p> <p>- คนงานทั่วไป กองช่าง</p>	<p>- ไม่มี</p>	<p>- ไม่มี</p>
<p>๕. การพัฒนาบุคลากร</p> <p>-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>-เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะแต่ละตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>-แผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>-รายงานการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบล</p> <p>-การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>-บุคลากรในองค์กรมีศักยภาพสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร</p>	<p>-ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมได้ทุกตำแหน่ง เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID - ๑๙)</p>	<p>-ควรมีการฝึกอบรมทางระบบออนไลน์</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนกดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๖.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	- แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ - การสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	- มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ - มีการส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างเข้ารับการสอบแข่งขันการสอบคัดเลือก การคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	-ไม่มี	-ให้บุคลากรเตรียมความพร้อมในการศึกษาระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการสอบและใช้ในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง