



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมต สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล งานการเจ้าหน้าที่  
ที่ อบ ๗๒๘๐๑/- วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมต

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล งานการเจ้าหน้าที่ ได้จัดทำสรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมต กำหนดเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน รวม ๕ ส่วนราชการ ดังนี้
  - ๑.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
  - ๑.๒ กองคลัง
  - ๑.๓ กองช่าง
  - ๑.๔ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
  - ๑.๕ หน่วยตรวจสอบภายใน
๒. มีจำนวนบุคลากร ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ จำนวน ๖๒ ราย ดังนี้
  - ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑๗ ราย
  - ๒.๒ ข้าราชการครู จำนวน ๔ ราย
  - ๒.๓ พนักงานจ้าง จำนวน ๓๖ ราย

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง -จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น	-เพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและรองรับแผนงานต่างๆ ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	-อัตรากำลังคน สอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของงาน แต่ละส่วนราชการ	-ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มในงานที่จำเป็น และปรับยุบกรอบที่ไม่จำเป็น	- เป็นการวางแผนอัตรากำลังเพื่อให้ สอดคล้องกับ ปริมาณงานในปัจจุบันและรองรับ ภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น
๒. นโยบายด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง	-เพื่อให้การดำเนินการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง เป็นไปตามประกาศ หลักเกณฑ์และมีความ ยุติธรรม โปร่งใสเป็นไปตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	-การดำเนินการ สรรหาถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายเป็นไปตาม หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล	-ดำเนินการตามขั้นตอน ระเบียบหลักเกณฑ์ที่วางไว้ และ จะดำเนินการ ออกคำสั่งเกี่ยวกับการ บรรจุแต่งตั้งบุคลากรได้ ต่อเมื่อผ่านความเห็นชอบจาก ก.อบต. ก่อน	- เป็นการวางแผนด้านการสรรหาบุคคล เพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง อัตรากำลัง ๓ ปี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๓. การประเมินการปฏิบัติงาน	- เพื่อให้การประเมินผล การปฏิบัติราชการเป็นไป ด้วยความเรียบร้อยเป็น ธรรมและเสมอภาค	- บุคลากรในองค์กร ได้รับการประเมินผล การปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชาทุกคน	- มีการกำหนดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชา และมีการกำกับดูแลติดตามให้ คำแนะนำปรึกษา มีการ ประเมินตามหลักเกณฑ์	- ให้คำแนะนำ ปรึกษา
๔. การพัฒนาบุคลากร - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานและได้รับการ พัฒนาสมรรถนะในงานที่ รับผิดชอบของแต่ละ ตำแหน่ง	- มีความรู้ความเข้าใจ ในกระบวนการเพิ่มขึ้น ,มีความผิดพลาดงาน ลดน้อยลง	- พนักงานได้รับความรู้ ความเข้าใจในงานมากขึ้น และมีการพัฒนา บุคลากรโดยพิจารณาให้ เข้ารับการอบรมทุก ตำแหน่ง	- มีการส่งบุคลากรเข้า รับการอบรมตาม มาตรฐานกำหนด แห่ง

### ปัญหาอุปสรรค

๑. ปัญหาด้านการสรรหาบุคลากรเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้มีการขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่งสายบริหาร และสายงานประเภทวิชาการ ที่ว่างแต่ยังไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ และมีการรับโอน/(ย้าย)พนักงานส่วนตำบลสายประเภททั่วไป แต่ยังไม่มีความประสงค์โอนย้ายมาทำให้ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน เช่น สายงานช่างโยธา

๒. งบประมาณในการอบรมไม่เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากร

### ข้อเสนอแนะ

- ตำแหน่งที่ขอให้ ก.จ. ดำเนินการสอบคัดเลือกแทน และตำแหน่งที่ขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทน ตำแหน่ง ประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ หาก ก.จ. หรือ กสธ. ไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ตามห้วงระยะเวลาที่กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถรับโอนย้ายได้ตามประกาศหลักเกณฑ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นางสาวมัทนา พงษ์ทรัพย์  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมด

(ลงชื่อ) พ.จ.ท.

(ประจิดร ทองใบ)  
หัวหน้าสำนักปลัด

/ความเห็นปลัด...



ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมค

---

(ลงชื่อ)

(นายประวิทย์ จันทะเกษ)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมค

---

(ลงชื่อ)

( นายดนตรี เจริญสุข )  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมค