



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง

ที่ บก ๗๒๘๐๑/-

วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง ได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณถัดไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

จำสืบทรี

(กิตติกร กองโพธิ์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด

- ความเห็นปลัด อบต.นาสะแบง

(นายวิสุจน์ ลานรอบ)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง

- คำสั่งนายก อบต.นาสะแบง

(นายบุญเพ็ง อ่อนสีหา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง อำเภอสรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ(บาท)			ระยะเวลา ดำเนินการ	ข้อมูลสถิติ อัตรากำลัง	ข้อมูลสถิติ ผู้เข้าร่วม โครงการ/ กิจกรรม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			ได้รับ จัดสรร	ผลการ ใช้จ่าย	คงเหลือ						
๑	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนด โครงสร้าง และกรอบ อัตรากำลัง ที่รองรับ ภารกิจ ของ อบต.	อบต.นาสะแบง ได้ ดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (รอบ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ใน การกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจ ของ อบต.ให้สอดคล้องกับ ส่วนราชการในปัจจุบัน	-	-	-	ส.ค.-ก.ย.๖๖	ข้าราชการ ๑๗ คน พนักงานจ้างตาม ภารกิจ ๒๕ คน	ข้าราชการ ๑๗ คน พนักงานจ้างตาม ภารกิจ ๒๕ คน	ระยะเวลาการอบรม พนักงานเจ้าหน้าที่เข้าร่วม การอบรมบางคนก็ไม่สามารถเข้าร่วมได้ เนื่องจากบางงานต้องรอรับ ประชาชนมาติดต่อราชการ	ควรจัดอบรมใน ระหว่าง วันหยุดราชการ	
๒	โครงการพัฒนาการจัดเก็บ ภาษีรายได้และออก ให้บริการรับชำระภาษี ที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	บุคลากรทุกคนมี ความรู้ทักษะในกร ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	-	๔-๕ ก.ค. ๖๖	ข้าราชการ ๑๗ คน พนักงานจ้างตาม ภารกิจ ๒๕ คน	ข้าราชการ ๑๗ คน พนักงานจ้างตาม ภารกิจ ๑๘ คน	เนื้อหาไม่เพียงพอกับระยะ ที่จัดอบรม	เพิ่มระยะเวลา มากขึ้น	
๓	โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้นำ ท้องถิ่น คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนท้องถิ่นและ ลูกจ้าง	บุคลากรทุกระดับมีจิต สาธารณะคุณธรรม จริยธรรม ในการเป็น ข้าราชการที่ดี	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	-	๒๒ ก.ย.๖๖	ผู้บริหาร ๔ คน ข้าราชการ ๑๗ คน พนักงานจ้างตาม ภารกิจ ๒๕ คน	ผู้บริหาร ๔ คน ข้าราชการ ๑๗ คน พนักงานจ้างตาม ภารกิจ ๒๕ คน	พนักงานเจ้าหน้าที่เข้าร่วม การอบรมบางคนก็ไม่สามารถเข้าร่วมได้ เนื่องจากบางงานต้องรอรับ ประชาชนมาติดต่อราชการ	ควรจัดอบรมใน ระหว่าง วันหยุดราชการ	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง อำเภอสรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ(บาท)			ระยะเวลา ดำเนินการ	ข้อมูลสถิติ อัตรากำลัง	ข้อมูลสถิติ ผู้เข้าร่วม โครงการ/ กิจกรรม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			ได้รับ จัดสรร	ผลการ ใช้จ่าย	คงเหลือ						
๔	การวิเคราะห์ความเสี่ยง การควบคุมภายใน และ การจัดทำแผนบริหาร ความเสี่ยง เพื่อให้พ้น ความรับผิดจาก พ.ร.บ. วินัยการเงินการคลังฯ	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้จาก การฝึกอบรมมา ปฏิบัติงานได้	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	-	๒๐-๒๒ ม.ค.๖๖	ข้าราชการ ๑๗ คน พนักงานจ้างตาม ภารกิจ ๒๕ คน	ข้าราชการ ๔ คน	สถานที่อบรมไกลเดินทาง ไม่สะดวก	ควรจัดอบรมใน จังหวัดใกล้ๆ	
๕	โครงการจัดทำประกาศ เจตจำนงต่อต้านการทุจริต ของหน่วยงาน	บุคลากรทุกระดับมีจิต สาธารณะคุณธรรม จริยธรรม ในการเป็น ข้าราชการที่ดี	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	-	๒๗ ธ.ค.๖๕	ข้าราชการ ๑๗ คน พนักงานจ้างตาม ภารกิจ ๒๕ คน	ข้าราชการ ๑๗ คน พนักงานจ้างตาม ภารกิจ ๒๕ คน	สามารถเข้าร่วมได้ เนื่องจากบางงานต้องรอ รับประชาชนมาติดต่อ ราชการ	ปลูกฝังจิตสำนึกให้ ผู้บริหารบุคลากร ตระหนักภัยของการ ทุจริตคอร์รัปชั่น	
๖	การประเมินข้อตกลงใน การพัฒนางานข้าราชการ ครูหรือพนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	บุคลากรครูหรือ พนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา สามารถนำความรู้มา ปฏิบัติงานได้	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	-	๙-๑๒ มี.ค. ๖๖	ข้าราชการครู ๘ คน พนักงานจ้างตาม ภารกิจ ๖ คน	ข้าราชการครู ๘ คน	-	-	

ปัญหาและอุปสรรค

๑. องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดการวางแผนในการบริหารงานบุคคล เช่น แผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาวส่งผลให้บุคลากรในส่วนราชการไม่ทราบถึงความก้าวหน้า หรือขาดการเตรียมความพร้อมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งปัญหาในปัจจุบันคือ ขาดกำลังคนที่เตรียมพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูง เดิมโตไม่ทัน ตามมาตรฐานตำแหน่ง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด เกิดช่องว่างในการบริหารงานระหว่างรอการสรรหาทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมที่ต่อเนื่องได้ เช่น การประเมินเพื่อเลื่อนบุคคลขึ้นแต่งตั้ง ให้ดำรงในตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป เป็นต้น

๒. ปัญหาในการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการบรรจุใหม่ที่มีอายุราชการยังไม่ถึง ๑ ปี มีอัตราการลาออกหรือขอโอนย้าย เพื่อไปปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการอื่นจำนวนมาก ทำให้เกิดช่องว่างในการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาที่ดำเนินการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติราชการแทนตำแหน่งว่างดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาว โดยวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ เช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง ความ ต้องการบุคลากรซึ่งมีทักษะความรู้ ความสามารถตรงตามภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของข้าราชการที่เหมาะสมเป็นไปตามคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และเงื่อนไข ตามที่ ก.อบต.กำหนด

๒. องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีแนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติราชการ โดยการให้ข้อมูลที่จำเป็นของหน่วยงาน ข้าราชการ ควรได้รับความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับองค์กรที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานอาจมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีการปลูกฝังการสร้างจิตสำนึกรักองค์กร ให้แก่ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยค่านึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นหลัก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นายวิสุจน์ ลานรอบ)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง



(นายบุญเพ็ง อ่อนสีหา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง