

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑) การวางแผนกำลังคน งานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖</p>	<p>๑. เพื่อให้ อบต. ภูหลวง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อให้ อบต. ภูหลวง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต. ตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่ ๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ของ อบต. ภูหลวง ๕. เพื่อให้ อบต. ภูหลวง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ อบต. เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถ ให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ๖. เพื่อให้ อบต. ภูหลวง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไป ตามที่กฎหมายกำหนด ๗. เพื่อให้ อบต. ภูหลวง มีการกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถ ตอบสนองการปฏิบัติงานของ อบต. ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของ อบต. ภูหลวง เอง</p>	<p>๑. วันที่ ๒๙ มีนาคม - ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ทบทวนแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ศึกษาวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่ ภารกิจ โครงสร้างส่วน ราชการ และภาระค่าใช้จ่ายด้าน บุคลากร เพื่อพิจารณาปรับปรุง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น เป็น ระดับกลาง ๒. วันที่ ๑๙ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ศึกษา วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ภารกิจความ รับผิดชอบ ความต้องการกำลังคน ปริมาณงานและภาระค่าใช้จ่ายด้าน บุคลากร เพื่อเตรียมเสนอเรื่องขอความ เห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ภายในวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ ๓. กรอบอัตรากำลังทั้งหมด ๓๘ ตำแหน่ง/อัตรา มีผู้ครองตำแหน่ง ๓๔ อัตราว่าง ๔ อัตรา</p>	<p>๑. โครงสร้างส่วนราชการ ของกองคลัง ไม่เป็นไปตามที่ กำหนด และมีภาระค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากรเกินกว่าที่กฎหมาย กำหนด (ไม่เกินร้อยละ ๓๕) จึงไม่สามารถปรับปรุงระดับ ตำแหน่งได้ ๒. มีภาระค่าใช้จ่ายด้าน บุคลากรไม่เกินกว่าที่กฎหมาย กำหนด สามารถกำหนด ตำแหน่งเพิ่มใหม่ได้ตามความ ต้องการกำลังคน จำนวน ๒ อัตรา คือ - นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. ๑ อัตรา - พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน ทั่วไป) ๑ อัตรา</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร งาน การ สรรหา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และให้พ้นจากราชการ</p>	<p>เพื่อให้ได้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีความรู้ ความสามารถ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลังที่กำหนดไว้ มีความโปร่งใส คุ่มค่า และได้บุคลากรที่มีคุณภาพมาปฏิบัติหน้าที่</p>	<p>๑. วันที่ ๒๙ มีนาคม - ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ ประกาศรับสมัครพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป สังกัด กองช่าง จำนวน ๒ อัตรา และดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตามกระบวนการที่หลักเกณฑ์กำหนด</p> <p>๒. วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ได้ประชาสัมพันธ์ตำแหน่งว่างเพื่อสรรหาพนักงานส่วนท้องถิ่น สายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๒ ตำแหน่ง/อัตรา</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) - นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. <p>๓. วันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล (สายงานผู้บริหาร) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ตามคำสั่งที่ ๑๙๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕</p> <p>๔. วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ให้พนักงานส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ราชการด้วยเหตุถึงแก่กรรม ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ด้วยสาเหตุติดเชื้อในกระแสเลือด และดำเนินการเรื่องบำเหน็จ บำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>๑. การรับโอน (ย้าย) และ ประชาสัมพันธ์ตำแหน่งว่าง เป็นการสรรหาบุคลากรที่มีความโปร่งใส คุ่มค่า และได้บุคลากรที่มีคุณภาพมาปฏิบัติหน้าที่ตามวัตถุประสงค์</p> <p>๒. ตำแหน่ง นักวิชาการ- ตรวจสอบภายใน เป็นตำแหน่งที่ขาดแคลน</p>
<p>๓) การประเมินผลการปฏิบัติงาน งาน ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และนำไปสู่การเลื่อนขั้นเงินเดือน/เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน การเลื่อนระดับ และการได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น</p>	<p>๑. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และลูกจ้างประจำ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน/เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง ครบทั้ง ๒ รอบการประเมิน โดยใช้ข้อมูลจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. พนักงานจ้าง ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดที่ได้ทำข้อตกลงไว้ กับหัวหน้าส่วนราชการ ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และได้รับการต่อสัญญาจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนทุกปี ตามคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ</p>	<p>ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน ไม่ให้ความสำคัญกับการทำข้อตกลงและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ตามที่หลักเกณฑ์กำหนด</p> <p style="text-align: right;">/๔) การส่งเสริม...</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๔) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p> <p>โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงาน อบต. ภูหลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>๑. เพื่อสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และสมาชิกสภา อบต. ภูหลวง</p> <p>๒. เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และสมาชิกสภา อบต. ภูหลวง มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องศีลธรรมและจริยธรรมสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข</p> <p>๓. เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และสมาชิกสภา อบต. ภูหลวง สามารถนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาใช้ในการครองตน ครองคน และครองงานได้</p> <p>๔. เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และสมาชิกสภา อบต. ภูหลวง รู้จักการทำงานเป็นทีม เกิดความรักสามัคคีภายในองค์กร</p>	<p>ดำเนินโครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาและพนักงาน อบต. ภูหลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๓๕ คน เมื่อวันศุกร์ที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ณ วัดป่าทรัพย์ทวีธรรมาราม ตำบลวังหมี่ อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา</p>	<p>-</p>
<p>๕) การสรรหาคณบดีคนเก่ง</p> <p>กิจกรรมเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของ อบต. ภูหลวง ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>๑. เพื่อส่งเสริมสนับสนุน ยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของ อบต. ภูหลวง ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น</p> <p>๒. เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๓. เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> <p>๔. เพื่อเป็นเกียรติและศักดิ์ศรีให้แก่ตัวเอง บุคคลรอบข้างและสังคม</p>	<p>ดำเนินการจัดกิจกรรมคัดเลือกบุคคลต้นแบบแห่งปี ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุม อบต. ภูหลวง โดยผู้ที่ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติฯ ได้แก่ นายสุวิทย์ ทับลา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองส่งเสริม-การเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น) ผู้รับผิดชอบงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (งานที่ได้รับมอบหมาย)</p>	<p>-</p>
<p>๖) การพัฒนาบุคลากร</p> <p>งานแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาใช้กับ อบต. ภูหลวง</p> <p>๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของ อบต. ภูหลวง</p> <p>๓. เพื่อให้บุคลากรของ อบต. ภูหลวง ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด</p>	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๕ คน ได้รับการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ - พนักงานครู จำนวน ๓ คน ได้รับการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ - ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน ได้รับการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ 	<p>๑. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ควรเข้ารับการอบรมให้ครบทุกคนอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร/โครงการ</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๖) การพัฒนาบุคลากร (ต่อ)</p>	<p>๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ๒) ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ๓) ด้านการบริหาร ๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม 	<p>- พนักงานจ้าง จำนวน ๑๕ คน ได้รับการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๖</p> <p>- ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภา อบต. จำนวน ๑๔ คน ได้รับการอบรมคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>๒. เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด - ๑๙ จึงทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามเป้าหมาย</p> <p>๓. แนะนำ ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรมระบบออนไลน์</p>
<p>๗) การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>งานการกำหนดหน้าที่งาน (job description)</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งเข้าใจ รับทราบถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองในแต่ละตำแหน่ง ตลอดจนเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ๒. เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ๓. เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ๔. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ไม่ก่อให้เกิดปัญหาในด้านการบริหารงานบุคคล ๕. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบ ตระหนักถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชา และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยตรง ๖. เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร อบต. ภูหลวง ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตามตำแหน่งหน้าที่ และตามเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ 	<p>บุคลากรในหน่วยงานทุกคน ได้รับไปกำหนดหน้าที่งาน (job description) ตามประเภทตำแหน่งและสายงาน เพื่อใช้ศึกษาทำความเข้าใจและใช้วางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง</p>	<p>ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไม่เข้าใจรูปแบบและหลักการเขียนผลงานตามหลักเกณฑ์กำหนด เพื่อเสนอคณะกรรมการประเมินผลงานประกอบการพิจารณาให้เลื่อนระดับที่สูงขึ้นได้</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๘) การพัฒนาคุณภาพชีวิต งาน การสำรวจ และ ปรับปรุงสวัสดิการในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความผูกพันและนำผลการ วิเคราะห์มาใช้ในการปรับปรุงสวัสดิการในองค์กร ให้สอดคล้องกับแนวทาง การพัฒนาองค์กร และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรใน องค์กร</p>	<p>๑. รายงานผลการสำรวจและปรับปรุง สวัสดิการในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และการนำผลการสำรวจมา ปรับปรุงสวัสดิการในองค์กร</p> <p>๒. การจัดทำกิจกรรม ๕ ส. เป็นประจำ</p> <p>๓. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน/เงินเดือน/ ค่าจ้าง (๒ ครั้ง/ปี) การเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปี และการต่อ สัญญาจ้างพนักงานจ้าง</p> <p>๔. การพิจารณาปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง</p> <p>๕. การพิจารณาคัดเลือกหรือจัดส่งบุคลากร ในองค์กรเข้ารับการฝึกอบรม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>การพิจารณาความดีความชอบให้แก่ บุคลากรในองค์กร ควรพิจารณาจากผลงาน ไม่ใช่ตัวบุคคล</p>

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- เป็นองค์กรประเภทสามัญ มีรายได้และงบประมาณน้อย ทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสูง ส่งผลต่อการวางแผนอัตรากำลังตามโครงสร้างส่วนราชการให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ
อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและความต้องการกำลังคน ประกอบกับตำแหน่งว่างเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลน
- มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่จำกัด จึงทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่อาจจะไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่มีความประสงค์จะฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง
- ปัญหาโรคโควิด - ๑๙ ใช้หัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ และฝุ่นละออง PM ๒.๕

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ควรพิจารณากำหนดอัตรากำลังคนที่มีความจำเป็นและสำคัญตามโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร
- ควรตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- แนะนำ ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรมระบบออนไลน์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง

ที่ นม ๙๓๔๐๑/- วันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง

ด้วยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา ได้ดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแผนดำเนินงาน ดังนี้

- ๑) การวางแผนกำลังคน
- ๒) การสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน
- ๓) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
- ๔) การพัฒนาบุคลากร
- ๕) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๖) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
- ๗) การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๘) การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ในการนี้ ได้ดำเนินการตามแผนการดำเนินงานดังกล่าวเสร็จสิ้นแล้ว จึงรายงานผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังรายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายบันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นายสุนทร ศิริภาค)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ทราบ

- ทราบ



(นางสาวจิราพร มั่นกระโทก)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



(นายสุพร วงศ์ณรัตน์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ทราบ



(นายกิตติศักดิ์ แสงอรุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง