รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาสะแบง

อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ(บาท)			ระยะเวลาดำเนินการ	ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง	ข้อมูลสถิติผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	คงเหลือ						
๑	โครงการพัฒนาการจัดเก็บภาษีรายได้และออกให้บริการรับชำระภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	บุคลากรทุกคนมีความรู้ทักษะในกรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	-	๔-๕ ก.ค. ๖๗ ๖๗	ข้าราชการ ๑๗ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๕ คน	ข้าราชการ ๑๗ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๕ คน	เนื้อหาไม่เพียงพอกับระยะที่จัดอบรม	เพิ่มระยะเวลามากขึ้น	
๒	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจ ของ อบต.	อบต.นาสะแบง ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจ ของ อบต.ให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน	-	-	-	ส.ค.-ก.ย.๖๗	ข้าราชการ ๑๗ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๕ คน	ข้าราชการ ๑๗ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๘ คน	ระยะเวลาการอบรมพนักงานเจ้าหน้าที่เข้าร่วมการอบรมบางคนก็ไม่สามารถเข้าร่วมได้ เนื่องจากบางงานต้องรอรับประชาชนมาติดต่อราชการ	ควรจัดอบรมในระหว่างวันหยุดราชการ	
๓	โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม สำหรับผู้นำท้องถิ่น คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะคุณธรรมจริยธรรม ในการเป็นข้าราชการที่ดี	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	-	๖ ส.ค.๖๗	ผู้บริหาร ๔ คน ข้าราชการ ๑๗ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๕ คน	ผู้บริหาร ๔ คน ข้าราชการ ๑๗ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๕ คน	พนักงานเจ้าหน้าที่เข้าร่วมการอบรมบางคนก็ไม่สามารถเข้าร่วมได้ เนื่องจากบางงานต้องรอรับประชาชนมาติดต่อราชการ	ควรจัดอบรมในระหว่างวันหยุดราชการ	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ(บาท)			ระยะเวลาดำเนินการ	ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง	ข้อมูลสถิติผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	คงเหลือ						
๔	การวิเคราะห์ความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง เพื่อให้พ้นความรับผิดจาก พ.ร.บ. วินัยการเงินการคลังฯ	ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานได้	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	-	๒๐-๒๒ ม.ค.๖๗	ข้าราชการ ๑๗ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๕ คน	ข้าราชการ ๔ คน	สถานที่อบรมไกลเดินทางไม่สะดวก	ควรจัดอบรมในจังหวัดใกล้ๆ	
๕	โครงการจัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตของหน่วยงาน	บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะคุณธรรม จริยธรรม ในการเป็นข้าราชการที่ดี	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	-	๒๗ ธ.ค.๖๗	ข้าราชการ ๑๗ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๕ คน	ข้าราชการ ๑๗ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๕ คน	สามารถเข้าร่วมได้ เนื่องจากบางงานต้องรอรับประชาชนมาติดต่อราชการ	ปลูกฝังจิตสำนึกให้ผู้บริหารบุคลากรตระหนักภัยของการทุจริตคอร์รัปชั่น	
๖	การประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกปครองส่วนท้องถิ่น	บุคลากรครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำความรู้มาปฏิบัติงานได้	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	-	๙-๑๒ มี.ค. ๖๗	ข้าราชการครู ๘ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ คน	ข้าราชการครู ๘ คน	-	-	

ปัญหาและอุปสรรค

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

๒. ปัญหาในการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการบรรจุใหม่ที่มีอายุราชการยังไม่ถึง ๑ ปี มีอัตราการลาออกหรือขอโอนย้าย เพื่อไปปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการอื่นจำนวนมาก ทำให้เกิดช่องว่างในการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาที่ดำเนินการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติราชการแทนตำแหน่งว่างดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ

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

๒.องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีแนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติราชการ โดยการให้ข้อมูลที่จำเป็นของหน่วยงานข้าราชการ ควรได้รับความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับองค์กรที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานอาจมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีการปลูกฝังการสร้างจิตสำนึกรักองค์กร ให้แก่ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นหลัก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายบุญเพ็ง อ่อนสีหา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาสะแบง โทร.๐๔๒๔๙๐๙๗๘

ที่ บก ๗๒๘๐๑/- **วันที่** ๒๘ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาสะแบง

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาสะแบง ได้มีนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาสะแบง เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นั้น

ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาสะแบง ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาสะแบง เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของทุกส่วนราชการ ทั้งคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในการส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้และนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ รวมถึงรับทราบปัญหาและเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาสมรรถนะของตนเองตามสายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ และได้ปรับปรุงการดำเนินงานและการบริหารงานของ อบต.เพิ่มพูนความรู้ ในการปฏิบัติงานให้กับตนเองและหน่วยงาน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย มากยิ่งขึ้น ซึ่งการดำเนินการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ได้สิ้นสุดระยะเวลาการประกาศใช้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ แล้ว

ข้อเสนอ

เพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาสะแบง ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวเย็นฤดี พรหมบิน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

.....

.....

จ.ส.ต.

(กิตติกร กองโพธิ์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัด อบต.

.....

.....

(นางสาววารินทร์ พลชุมแสง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาสะแบง

ความเห็นนายก อบต.

.....

.....

(นายบุญเพ็ง อ่อนสีหา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาสะแบง

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาสะแบง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑.การสรรหา	๑.๑ ประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อเปลี่ยนสายงานตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นสายงานตำแหน่งประเภทวิชาการ	ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อเปลี่ยนสายงานตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นสายงานตำแหน่งประเภทวิชาการ ๑ อัตรา ดังนี้ ๑.นักตรวจสอบภายในปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
	๑.๒ การรับโอน การให้โอนพนักงานส่วนตำบล	ดำเนินการโอนพนักงานส่วนตำบล ดังนี้ ๑.ให้โอน - ตำแหน่ง เจ้พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน เพื่อไปดำรงตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น จำนวน ๑ อัตรา ๒.รับโอน - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา
๒.ด้านการพัฒนา	๒.๑ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ	บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตามโครงการต่างๆดังนี้ ๑.จ่าสิบตรีกิตติกร กองโพธิ์ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ หลักสูตร “การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามรูปแบบจำแนกงบประมาณ (ฉบับใหม่) ภายใต้แนวทางการใช้จ่ายเงินเพื่อรองรับการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘” วันที่ ๓๑ พฤษภาคม - ๒ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมนภาลัย จังหวัดอุดรธานี ๒.นางสาวเย็นฤดี พรหมบิน ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ หลักสูตร “การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามรูปแบบจำแนกงบประมาณ (ฉบับใหม่) ภายใต้แนวทางการใช้จ่ายเงินเพื่อรองรับการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘” วันที่ ๓๑ พฤษภาคม - ๒ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมนภาลัย จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
		๓. นายฉัตราชัย บริกุล ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน หลักสูตรพนักงานดับเพลิง รุ่นที่ ๗/๒๕๖๗ ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต ๖ ขอนแก่น ๔. นางสาววารินทร์ พลชุมแสง ตำแหน่ง รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) หลักสูตรหลักการประชุมสภาท้องถิ่นตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม ฯลฯ รุ่นที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๒๓ – ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ โรงแรมนภาลัย อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี - หลักสูตร วิธีการปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการจัดงาน การจัดกิจกรรมสาธารณะ การส่งเสริมกีฬา และการแข่งขันกีฬาของอบท. ฯลฯ ระหว่างวันที่ ๕- ๘ เมษายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมเอสดี อเวนิว กุงเทพมหานคร - หลักสูตร“การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามรูปแบบจำแนกงบประมาณ (ฉบับใหม่) ภายใต้แนวทางการใช้จ่ายเงินเพื่อรองรับการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘”ระหว่างวันที่ ๓๑ พฤษภาคม - ๒ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมนภาลัย จังหวัดอุดรธานี - หลักสูตรบูรณาการเชื่อมโยงวิเคราะห์สังเคราะห์องค์ความรู้กฎหมายและระเบียบที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติราชการของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการท้องถิ่น ลูกจ้าง พนักงานจ้าง และบุคลากรประจำสถานศึกษา รุ่นที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๑๙ – ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมสุนีย์แกรนด์ จังหวัดอุบลราชธานี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
		๕.นางนพมาศ บุญครอง ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง อบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำคำของบประมาณเงินอุดหนุนเฉพาะกิจผ่านระบบ SOLA และเตรียมความพร้อมองค์การบริหารส่วนตำบลในการเป็นหน่วยรับงบประมาณ ตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ระหว่างวันที่ ๑๙ – ๒๑ กันยายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ๖. นายจิรวัฒน์ เจริญรบ ตำแหน่ง นายช่างโยธา การจัดทำราคากลางงานก่อสร้าง การจัดทำใบแจ้งปริมาณงานและราคาเพื่อแนบท้ายสัญญาจ้างก่อสร้าง ตาม ว๔๕๒ แนวทางการติดตามและเร่งรัดการทำงานของผู้รับจ้างก่อสร้างตาม ว๑๒๔ รุ่นที่ ๙ระหว่างวันที่ ๓๑ กรกฎาคม – ๒ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมเดอะวัน จังหวัดบึงกาฬ ๗. นางเสาวภา ลานรอบ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ ๘. นางสาวทิพากร สลัดกลาง ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๙. นางสาววิยะดา บัวระพา เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน หลักสูตร “การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามรูปแบบจำแนกงบประมาณ (ฉบับใหม่) ภายใต้แนวทางการใช้จ่ายเงินเพื่อรองรับการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘” วันที่ ๓๑ พฤษภาคม - ๒ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมนภาลัย จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๓.ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	มีการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดทราบ
๓.ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ	๓.๒ จัดให้มีการพัฒนาความดี ความชอบตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้	ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ดังนี้ ๑.คำสั่ง อบต.บ้านนาสะแบงที่ ๘๐๗/๒๕๖๗ เรื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๒ (๑ ต.ค.๖๗) ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๗ ๒.คำสั่ง อบต.บ้านนาสะแบงที่ ๖๗๙/๒๕๖๗ เรื่อง การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒ (๑ ต.ค.๖๗) ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๗ ๓. คำสั่ง อบต.บ้านนาสะแบงที่ ๖๘๐/๒๕๖๗ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู ครั้งที่ ๒ (๑ ต.ค. ๖๗) ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๗ ๔.คำสั่ง อบต.บ้านนาสะแบงที่ ๖๘๑/๒๕๖๗ เรื่อง เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๗
๔.ด้านคุณธรรมจริยธรรม และวินัยข้าราชการ	๔.๑ การจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการ พนักงานจ้าง	มีการนำประมวลจริยธรรมมาใช้เป็นหลักและแนวทางในการปฏิบัติตนของข้าราชการ พนักงานรักษาวินัยและเป็นแบบอย่างที่ดีของข้าราชการให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่ และที่ได้รับมอบหมาย
	๔.๒ การจัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง พนักงานจ้าง	ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละสำนัก/กอง และให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับดูแล ติดตามผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

๑.ปัญหาและอุปสรรค

๑.๑ ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ มีข้อจำกัดในการใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินประโยชน์ตอบอื่น และ เงินค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้ขาดแคลนบุคลากรในบางตำแหน่ง

๑.๒ การมีอัตราตำแหน่งว่างหลายตำแหน่ง ส่งผลให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และบางตำแหน่งต้องปฏิบัติงานด้านอื่นด้วย เป็นเหตุให้การปฏิบัติงานล่าช้าไม่ทันตามกำหนดระยะเวลา

๑.๓ ตำแหน่งประเภทสายงานผู้บริหาร อำนวยการท้องถิ่น เช่น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกอง เป็นตำแหน่งว่าง ไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง มีเพียงผู้รักษาราชการแทน ซึ่งอาจส่งผลให้การบังคับบัญชา การสั่งการ หรือการตัดสินใจ มีประสิทธิภาพที่ไม่เพียงพอ

๑.๔ พนักงานส่วนตำบลบางตำแหน่งเป็นพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ ยังไม่มีความรู้ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติมากพอ ส่งผลให้งานที่ปฏิบัติเกิดความล่าช้า หรืออาจก่อให้เกิดความเสียหายในงานนั้นได้

๒.ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

๒.๑ ประชาสัมพันธ์รับโอน พนักงานส่วนตำบลแทนตำแหน่งที่ว่าง ที่มีความสามารถเฉพาะด้าน เช่น นายช่างโยธา วิศวกรโยธา เป็นต้น

๒.๒ กำหนดอัตราภาระค่าใช้จ่ายบุคลากรด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น เพิ่มขึ้นเพื่อให้สามารถดำเนินการจัดหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ว่าง

๒.๓ ให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความชำนาญในงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ

๒.๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เช่น จัดโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานดี มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น

ลงชื่อ

(นางสาวเย็นฤดี พรหมบิน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ