



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ..... องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท สำนักปลัด

ที่..... นศ. ๗๔๑๐๑/..... วันที่..... มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการฝึกอบรมหลักสูตร “การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้มีประสิทธิภาพ และทิศทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ปี ๒๕๖๖”

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

๑. เรื่องเดิม

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ที่ ๕๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง ให้พนักงานส่วนตำบลเดินทางไปราชการ โดยอนุญาต ให้นางบุษรา ทรัพย์ศิริ ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) เดินทางไปราชการเพื่อเข้าร่วมฝึกอบรม หลักสูตร “การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้มีประสิทธิภาพ และทิศทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ปี ๒๕๖๖” เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการสำคัญและเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลงปี ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๒๔ - ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเดอะทวินโลดส์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

๒. ข้อเท็จจริง

บัดนี้ ข้าพเจ้าได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรดังกล่าวเสร็จสิ้น จึงขอรายงานผลการฝึกอบรม รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

๓. ข้อเสนอแนะ

ข้าพเจ้านำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรมในครั้งนี้มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับทางราชการและประชาชนทั่วไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางบุษรา ทรัพย์ศิริ)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

จ.ส.อ.

(สมเกียรติ หน้าคอก)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(นางสาวฉวีวรรณ แก้วเขียว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

รายงานผลการฝึกอบรม

๑ ชื่อหลักสูตร

“การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้มีประสิทธิภาพ และทิศทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ปี ๒๕๖๖”

๒ หน่วยงานที่จัด

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

๓ ระยะเวลาการฝึกอบรม

วันที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๒๔ - ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

๔ สรุปเนื้อหาสาระที่ได้รับจากการฝึกอบรม

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการแผนอัตรากำลังของหน่วยงานภาครัฐ เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังในองค์กรหนึ่งมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการต่าง ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังเดิม เพื่อให้การบริหารจัดการแผนอัตรากำลังในหน่วยงานมีความพร้อมและสมบูรณ์และต่อเนื่อง

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการสำคัญและทิศทางของประกาศมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่มีการเปลี่ยนแปลงในปี ๒๕๖๖

๒.๒) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการระดับตำแหน่ง(ใหม่) การจัดตั้งและปรับปรุงส่วนราชการที่มีการเปลี่ยนแปลง

๒.๓) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ สามารถวางแผนในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของ อปท.ได้อย่างเหมาะสม

๒.๔) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้และเข้าใจ สามารถวางแผนงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ไม่เกินตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๕) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ และเข้าใจแนวทางการจัดทำและบริหารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ในกรณีต่าง ๆ (จัดตั้งส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การปรับปรุงตำแหน่ง/ระดับ หรือการปรับลดระดับตำแหน่ง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ของ อปท. การคิดภาระค่าใช้จ่ายกรณีมีการเปลี่ยนแปลงจากเหตุต่าง ๆ)

๒.๖) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความเห็นในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑ ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการสำคัญและทิศทางของประกาศมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่มีการเปลี่ยนแปลงในปี ๒๕๖๖

๓.๒ ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการระดับตำแหน่ง (ใหม่) การจัดตั้งและปรับปรุงส่วนราชการที่มีการเปลี่ยนแปลง

๓.๓ ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ สามารถวางแผนในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของ อบต.ได้อย่างเหมาะสม

๓.๔ ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้และเข้าใจ สามารถวางแผนงบประมาณรายจ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ไม่เกินตามที่กฎหมายกำหนด

๓.๕ ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ และเข้าใจแนวทางการจัดทำและบริหารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ในกรณีต่าง ๆ (จัดตั้งส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การปรับปรุงตำแหน่ง/ระดับ หรือการปรับลดระดับตำแหน่ง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ของ อบต. การคิดภาระค่าใช้จ่ายกรณีมีการเปลี่ยนแปลงจากเหตุต่าง ๆ)

๓.๖ เข้ารับการอบรมได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความเห็นในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๔. ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

๔.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท สามารถพยากรณ์สิ่งที่เกิดขึ้นได้ในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า

๔.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐาน ทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและอนาคต อบต.เขาพระบาท จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

๔.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนกลยุทธ์ของ อบต.เขาพระบาท เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่

๔.๕ ช่วยให้ อบต.เขาพระบาท สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคน จะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเสียอันเปล่าเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๕. กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๕.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๕.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของ อบต.เขาพระบาท
- ทบทวนข้อมูลพื้นฐาน อบต. เช่น กฎ ระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน การปฏิบัติงาน
- วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน

๕.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.เขาพระบาท และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๕.๔ อบต.เขาพระบาท ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช

๕.๕ อบต.เขาพระบาท ประกาศใช้แผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๕.๖ อบต.เขาพระบาท จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนใน อบต.เขาพระบาท

ขั้นที่ ๑ การวางแผน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ/คณะกรรมการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ ดังนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ตามกฎหมายจัดตั้ง อบต. ตาม พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่ อบต. พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภายในและจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหา ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบาย การบริหารกำลังคนภาครัฐ

มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และสอดคล้องกับ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

ขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภารกิจงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้นโดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ โดยพิจารณาในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

เนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม

- หลักเกณฑ์การกำหนดและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการเพื่อแก้ไขปัญหาและให้สอดคล้องกับภารกิจของ อปท.

- หลักเกณฑ์และเงื่อนไข การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ

- เงื่อนไขการปรับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล

- เงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการและทั่วไป

- เงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งและจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ

- เทคนิคและขั้นตอนการวิเคราะห์ค่างาน และปริมาณงานเพื่อกำหนดตำแหน่ง

- การกำหนดชื่อและโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

- การตั้งฝ่ายและกลุ่มงาน

- การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในกรณีต่าง ๆ

- การคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ

- การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในกรณีต่าง ๆ

- การเสนอยุบตำแหน่ง ปรับปรุงตำแหน่ง ปรับขยายหรือลดตำแหน่ง

- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- การโอนลดตำแหน่ง/เลื่อนตำแหน่ง/ลดระดับ
- การกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี
- การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ/พนักงานครู อปท.
- หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเงินประจำตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ใหม่)

ประโยชน์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ต่อตนเอง :

๑. มีความรู้และความเข้าใจในการจัดทำแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากรมากขึ้น
๒. ได้ทราบถึงขั้นตอนวิธีการดำเนินการที่ถูกต้องมากขึ้น
๓. มีแนวทางการทำงานที่ถูกต้องมากขึ้น
๔. ได้เพิ่มเติมและพัฒนาองค์ความรู้ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อันจะนำไปสู่

ความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองอีกด้วย

๒. ต่อหน่วยงาน :

๑. หน่วยงานจะมีแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความถูกต้อง สมบูรณ์มากขึ้น
๒. หน่วยงานมีเครื่องมือในการกำกับดูแลบริหารกำลังคนและงบประมาณที่ถูกต้องมากขึ้นลดความเสี่ยงอันที่เกิดจากการทำงานที่ผิดพลาดได้
๓. หน่วยงานได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

แนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับไปใช้ประโยชน์

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท กำลังจะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และ แผนพัฒนาบุคลากร รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้นเพื่อให้ต่อเนื่องและเป็นเครื่องมือในการบริหารกำลังคนและงบประมาณของหน่วยงาน โดยจะต้องประกาศใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ดังนั้นข้าพเจ้าจะได้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมในครั้งนี้มาใช้ในการจัดทำแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความถูกต้องตามหลักเกณฑ์มากขึ้น สามารถนำแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นเครื่องมือกำกับการบริหารกำลังคนงบประมาณได้อีกทางหนึ่ง

ปัญหาและอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในการนำความรู้และทักษะ จากความรู้ไปใช้งาน

๑. ปัญหาเรื่องระยะเวลาในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีระยะเวลาที่จำกัด

๒. ปัญหาเรื่องการจัดเตรียมข้อมูล การจัดเตรียมข้อมูลของแต่ละส่วนราชการให้มีความถูกต้องแม่นยำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันสามารถกระทำได้อีก

๓. ส่วนราชการในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังขาดความเข้าใจในการจัดทำแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากร จึงไม่ให้ความสำคัญ และความร่วมมือเท่าที่ควร

๔. การถ่ายทอดองค์ความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ปัญหาที่ตัวเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ถึงแม้จะปฏิบัติงานด้านงานบุคคลโดยตรงและผ่านการฝึกอบรมแต่ยังขาดความชำนาญในการทำงาน ทำให้เกิดปัญหาในการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมให้บุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ตรงกัน

ความต้องการ ข้อเสนอแนะ ต่อผู้บังคับบัญชา ส่วนราชการองค์กร เพื่อให้การนำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้รับไปใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์หรือมีประสิทธิภาพ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากร ทุกส่วนราชการควรให้ความสำคัญและจะต้องมีความรู้ความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรเป็นหน่วยงานที่มีการบริหารงานบุคคลเป็นเลิศ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคลากรภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้

๒. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑. เพื่อให้บุคลากรพัฒนา ทักษะการทำงาน ตลอดจนมีองค์ความรู้ที่ดีขึ้น
๒. เพื่อแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
๓. เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงการดูแลองค์กร ในการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ
๔. เพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินผล วัตถุประสงค์ การทำงานของบุคลากร
๕. เพื่อใช้ในการวางแผนการทำงาน ตลอดจนวางทิศทางขององค์กรในอนาคต

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ/คณะกรรมการ

ความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไป ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมจริยธรรม

เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และครอบคลุมพนักงานส่วนตำบล และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบล ต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในระยะเวลา ๓ ปี

หลักสูตรในการพัฒนา

หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง

หลักสูตรด้านการบริหาร

หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

วิธีการในการพัฒนา

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การฝึกอบรม
๓. การศึกษา หรือดูงาน
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

องค์ประกอบของแผนพัฒนาบุคลากร

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. เป้าหมายการพัฒนา
๔. หลักสูตรการพัฒนา
๕. วิธีการพัฒนา
๖. ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
๗. งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนา
๘. การติดตามและประเมินผล

ลำดับขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑. รวบรวมความต้องการการฝึกอบรม
๒. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๓. ประชุมคณะกรรมการ วิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมรายบุคคล วิเคราะห์หลักสูตร กำหนดหลักสูตร กำหนดค่าใช้จ่ายงบประมาณ รายงานการประชุม ฯลฯ
๔. รวบรวมเอกสารเสนอความเห็นชอบ กอบต. จังหวัด
๕. ก.อบต.จังหวัดประชุมพิจารณา
๖. ก.อบต.จังหวัดให้ความเห็นชอบแจ้งมติ ก.อบต.มาให้ อบต.
๗. ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร/ ส่งแผนให้ อำเภอ จังหวัด และส่วนราชการ

สรุปประเด็นด้านการบริหารงานบุคคลที่สมควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนขององค์การบริหารส่วนตำบล สรุป ประเด็นปัญหาของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สมควรได้รับการแก้ไขเป็นการเร่งด่วน มี ดังต่อไปนี้

ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน : เน้นสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องของการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการจัดทำตัวชี้วัด (KPI) แต่ยังพบว่าการจัดทำตัวชี้วัดไม่สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานจริง ทำให้ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล เช่น เลื่อนค่าตอบแทน เลื่อนเงินเดือน และนำไปสู่การขึ้นค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

ความก้าวหน้าในสายอาชีพ : เป็นเรื่องที่องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะจะเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร โดยจะเน้นการให้โอกาสด้านสวัสดิการเป็นสำคัญ กับคนภายในองค์กร ก่อนเนื่องจากรู้จักและคุ้นเคยกับการทำงานมาเป็นอย่างดี นอกจากนั้นยังควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์และ การดำเนินงานที่ชัดเจนภายใต้มาตรฐานที่สำนักงาน ก.อบต. กำหนด แนวทางการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการ ฝึกอบรมตามสายงานเพื่อความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็น ระบบ ตลอดจนมีการติดตามและประเมินผล โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ต่อไป


(นางบุษรา ทรัพย์ศิริ)
หัวหน้าสำนักปลัด