

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลชอนน้อย

อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

องค์การบริหารส่วนตำบลชอนน้อย อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ /กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการสรรหาบุคลากร	๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ได้รับความเห็นชอบตามมติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดลพบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ - ดำเนินการจัดทำร่างประกาศโครงสร้างและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลชอนน้อย
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๒๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด	- ดำเนินการร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดำเนินการสอบแข่งขันแทนเพื่อให้ได้อัตรากำลังในตำแหน่งที่ว่าง
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้นโดยการเผยแพร่ โดยการประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้ากลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ในส่วนของพนักงานส่วนตำบลได้ดำเนินการร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดำเนินการสอบแข่งขันแทนเพื่อให้ได้อัตรากำลังในตำแหน่งที่ว่าง - ในส่วนของพนักงานจ้างไม่ได้ดำเนินการเนื่องจากไม่มีตำแหน่งว่าง
	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้กำดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน	- ไม่มีการดำเนินการเนื่องจากในส่วนของพนักงานส่วนตำบลได้ดำเนินการร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดำเนินการสอบแข่งขันแทนเพื่อให้ได้อัตรากำลังในตำแหน่งที่ว่าง และในส่วนของพนักงานจ้างไม่ได้ดำเนินการเนื่องจากไม่มีตำแหน่งว่าง
	๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	ไม่มีดำเนินการ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ /กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน	- มีแผนบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ - มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าตามแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
	๒.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
	๒.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการ	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้ง ติดตามและนำผลความพึงพอใจมาพัฒนาปรับปรุงต่อไป
๓. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจบุคลากร	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงานดำเนินการบันทึกในระบบ ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

ประเด็นนโยบาย	โครงการ /กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานจัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผล การปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและ สามารถตรวจสอบได้
	๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อ สาธารณชน	- มอบใบประกาศเพื่อยกย่องชมเชยพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น
	๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการ ทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วน ตำบลขอนแก่นว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือก ปฏิบัติ โปร่งใสตรวจสอบได้ รวมถึงครอบคลุมการกำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักเกณฑ์ฯ แนวทาง ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ปัญหาและอุปสรรค

- พบปัญหาในประเด็นนโยบายด้านการสรรหาบุคลากร เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลখনน้อยได้ดำเนินการร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดำเนินการสอบแข่งขันแทนเพื่อให้ได้อัตรากำลังในตำแหน่งที่ว่าง โดยการร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด แต่องค์การบริหารส่วนตำบลখনน้อยยังไม่ได้ผู้สอบแข่งขันผ่านมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งตามที่ร้องขอ ซึ่งถือเป็นจุดอ่อนที่เกิดจากปัจจัยภายนอกไม่สามารถควบคุมแก้ไขได้ เนื่องจากเหตุผลที่ยังไม่ได้พนักงานส่วนตำบลมาปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด เนื่องจากตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลน มีจำนวนผู้สอบผ่านจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อจำนวนตำแหน่งที่ว่าง

ข้อเสนอแนะ

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในฐานะผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรพิจารณาหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวเป็นวาระเร่งด่วน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอัตราว่างของตำแหน่งขาดแคลนเป็นจำนวนมาก เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีพนักงานส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่ถ่ายโอนตามพรบ.กระจายอำนาจ ที่มีเป็นจำนวนมาก อันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริการประชาชน

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลขนน้อย
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยที่ยึดถือหลักคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลขนน้อย ในฐานะราชการส่วนท้องถิ่นตามรูปแบบการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจของภาครัฐ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลขนน้อยโดยยึดถือหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละด้าน ดังนี้

๑. ด้านการสรรหาบุคลากร

ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาคน มีความถูกต้องโปร่งใสตรวจสอบได้ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตราที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๒๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้นโดยการเผยแพร่โดยการประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคคล เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ แต่ละตำแหน่ง ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าประสงค์นโยบายขององค์กรและนโยบายของรัฐตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

๒.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วน ราชการ

๓. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจบุคลากร

มีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการบำเหน็จความดีความชอบ การพัฒนา ระบบฐานข้อมูลบุคลากร ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมใน การเสนอแนวคิดการพัฒนาองค์กร และการยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติแก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่นหรือ สร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กรและสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อ องค์กรตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางการก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากร ทราบ

๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถ ตรวจสอบได้

๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้

๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติงานที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่อง ชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อม การทำงานด้าน ความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม

๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลxonน้อยว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โปร่งใสตรวจสอบได้ รวมถึงครอบคลุมการกำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลัก คุณธรรม จริยธรรม หลักเกณฑ์ฯ แนวทาง ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายกำพล เทพภฤช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลxonน้อย