



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลโนนงาม

ที่ พิเศษ/--

วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนงาม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนงาม ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น โดยมีนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหาร ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล(แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๒

๒.๑ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติ ให้ดำเนินการตามแผนการสรรหา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด

๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนงาม มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง มีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๔. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน

๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ให้เป็นไปตามประกาศประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนงาม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนงาม ในแต่ละครั้ง ปีงบประมาณนั้น ๆ

/๖. นโยบายส่งเสริมจริยธรรม

๖. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร
ให้เป็นไปตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนงาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ
จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แล้ว งานบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลโนน
งามจึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไขเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมา
พร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(ลงชื่อ) พ.จ.อ.

(อาทิตย์ จำปาหอม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....

(ลงชื่อ)

(นางสาวสุดารัตน์ จริยะกุลเดโช)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัด อบต.

(ลงชื่อ)

(นางสาวกฤษณารัตน์ กุลสิงห์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายก อบต.....

(ลงชื่อ)

(นางสาวกฤษณารัตน์ กุลสิงห์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนงาม

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑.นโยบายการ วางแผนอัตรากำลัง	เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผน อัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และ การใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การ บริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิด ประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่	-อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละ ส่วนราชการและภาพรวมในองค์กร การ บริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ภาระค่าใช้จ่ายตามราตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	-ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยการกำหนด ตำแหน่งเพิ่ม หน่วยตรวจสอบภายใน -การรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน	
๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้ง บุคลากร	-สรรหาและเลือกสรรบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานและ ตรงตามสายงานที่กำหนด -เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบล(แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลง วันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๒	-ดำเนินการตามแผนการสรรหา ให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด	-การส่งรายงานตำแหน่งว่าง เพื่อดำเนินการ สรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหาร ต่อ ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัด - ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ภารโรง ที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	
๓.นโยบายการพัฒนา บุคลากร	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนและทุกตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โนนงาม มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง มีความรู้และเกิดทักษะในด้านการ บริหาร มีคุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน	-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้อง กับแผนปฏิบัติการภายใต้ภารกิจของ องค์กร -ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความ ผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบ ทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียน	-ดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องตาม ความจำเป็นและความต้องการในการ พัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน -จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพิ่มพูน ความรู้ในสายงาน	

(นางสาวสุกัญญา ฤกษ์สิงห์)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ราชาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔.นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิต	เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิด ความรักความทุ่มเทกำลังใจให้กับ องค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรใน ความปลอดภัยในการทำงาน	-ข้าราชการและพนักงานมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน -มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน -อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมนากร ทำงานน่าอยู่	-สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในสังกัด ตามประเพณีต่างๆ -จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน -จัดกิจกรรม บั๊กคลีนนิ่งเดย์ เพื่อให้องค์กร เป็นองค์กรที่น่าอยู่ สภาพแวดล้อมในการ ทำงานสะอาด	
๕.นโยบายการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	-การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความ โปร่งใส เป็นธรรมอย่างเท่าเทียม -เป็นไปตามประกาศประกาศองค์การบริหารส่วน ตำบลโนนงาม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโนน งาม ในแต่ละครั้งปีงบประมาณนั้น ๆ	-การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตาม ระเบียบหลักเกณฑ์ ถูกต้องครบถ้วน	-การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบ การ ประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -มีการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติ ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาคโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	
๖. นโยบายส่งเสริม จริยธรรมและ คุณธรรมในองค์กร	-ส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนงาม เกิดจิตสำนึก ด้านคุณธรรมจริยธรรมและปลูกฝังค่านิยมให้เป็น วัฒนธรรมองค์กร -เป็นไปตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล โนนงาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงาน จ้าง	-ข้าราชการและพนักงานจ้างมีความเข้าใจ ด้านคุณธรรมจริยธรรม -มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน  (นางสาวกุลลารัตน์ กุลสิงห์)	-จัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้กับข้าราชการ และพนักงานจ้าง ร่วมกันประกาศ เจตนารมณ์สุจริตและการต่อต้านการทุจริต ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร -แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึง ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลโนน งาม ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วน ท้องถิ่น	

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ปัญหา/อุปสรรค

๑.นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การปรับปรุงแผนอัตรากำลังเป็นไปได้ยาก มีขั้นตอนมาก ยุ่งยาก ซับซ้อน ต้องผ่านคณะกรรมการหลายชั้น ไม่ทันต่อความต้องการใช้งาน และการขอกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังต้องมีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกิน ร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด ประเด็นนี้ทำให้มีข้อจำกัดในการกำหนดอัตรากำลัง ส่งผลให้ อบต.โนนงาม ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง

๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรคในการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร เนื่องจากการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งข้าราชการให้แก่ อบท. ต่าง ๆ ตามความต้องการของแต่ละ อบท. ที่ดำเนินการโดย ก.กลาง และเว้นระยะห่างการสอบประมาณ ๒ ปีนั้น บางตำแหน่งมีผู้สอบแข่งขันได้น้อย บางตำแหน่งไม่มีผู้สอบแข่งขันได้หรือบาง อบท. ไม่มีผู้ประสงค์จะไปบรรจุ แต่งตั้ง ส่งผลให้ อบต.โนนงาม ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานและมีตำแหน่งว่างนานเกินไป โดยเฉพาะ ตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร

๓.นโยบายการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานหลายหน้าที่เพราะประสบปัญหามีตำแหน่งว่างหลายอัตรา บุคลากรต้องปฏิบัติงานอื่นๆ นอกเหนือจากหน้าที่หลัก ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน ทั้งนี้ การจะพัฒนาบุคลากรให้ครบทุกด้านทุกสายงานจึงทำได้ยากประกอบกับงบประมาณในการเข้ารับการฝึกอบรมไม่เพียงพอ

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้นโยบายการพัฒนาบุคลากรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ในส่วนของหน่วยงานเห็นควรให้มีการปรับปรุงงบประมาณให้เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ ในภาพรวมเห็นควรให้มีการปรับปรุงระเบียบกฎหมายให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน อาทิ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีผลใช้บังคับมากกว่า ๒๐ ปี ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว เป็นที่มาของปัญหาในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในหลาย ๆ ประเด็น เช่น การกำหนดให้มีองค์กรการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายระดับ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ความซ้ำซ้อนของอำนาจหน้าที่ รวมถึงการบัญญัติ ให้ อำนาจการบริหารงานบุคคลแก่นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากเกินไป ซึ่งเป็นที่มาของระบบอุปถัมภ์ จึงสมควรที่จะมีการแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หรือตรา พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขึ้นมาใหม่ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นเอกภาพ เกิดความคล่องตัว เป็นมาตรฐานเดียวกัน และสอดคล้องกับ สถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต


(นางสาวกฤษณารัตน์ กุลสิงห์)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล