

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔



องค์การบริหารส่วนตำบลจานลาน  
อำเภอพนา จังหวัดอำนาจเจริญ

[www.Janlan-acr.go.th](http://www.Janlan-acr.go.th)

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลจางลาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑.นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง	เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่	อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ภาระค่าใช้จ่ายตามราคารา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	-ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หน่วยตรวจสอบภายใน -การริบโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข	
๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร	-สรรหาและเลือกสรรบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานและตรงตามสายงานที่กำหนด -เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล(แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๒	-ดำเนินการตามแผนการสรรหา ให้ทันต่อกรเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด	-การส่งรายงานตำแหน่งว่าง เพื่อดำเนินการสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหาร ต่อประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด	
๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลจางลาน มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง มีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการภายใต้ภารกิจขององค์กร -ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียน	-ดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน -จัดส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรม เพิ่มพูนความรู้ในสายงาน	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๔. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรัก ความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน</p>	<p>- ข้าราชการและพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน - อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานน่าอยู่</p>	<p>- สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในสังกัด ตามประเพณีต่างๆ - จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน - จัดกิจกรรม บัณฑิตนิ่งเดย์ เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงานสะอาด</p>	
<p>๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>- การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมอย่างเท่าเทียม - เป็นไปตามประกาศประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลงาน ในแต่ละครั้งปีงบประมาณนั้น ๆ</p>	<p>- การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ ถูกต้องครบถ้วน</p>	<p>- การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบ การประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - มีการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานการอย่างเป็นธรรมเสมอภาคโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้</p>	
<p>๖. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร</p>	<p>- ส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลงาน เกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมและปลูกฝังค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร - เป็นไปตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</p>	<p>- ข้าราชการและพนักงานจ้างมีความเข้าใจด้านคุณธรรมจริยธรรม - มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p>	<p>- จัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้กับข้าราชการและพนักงานจ้าง ร่วมกันประกาศเจตนารมณ์สุจริต และการต่อต้านการทุจริตให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร - จัดให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลงาน ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	

### ปัญหา/อุปสรรค

#### ๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การปรับปรุงแผนอัตรากำลังเป็นไปได้ยาก มีขั้นตอนมาก ยุ่งยาก ซับซ้อน ต้องผ่านคณะกรรมการหลายชั้น ไม่ทันต่อความต้องการใช้งาน และ การขออัตรากำลังตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังต้องมีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด ประเด็นนี้ทำให้มีข้อจำกัดในการกำหนดอัตรากำลัง ส่งผลให้ อบต.จ.น.ล.น. ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง

#### ๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรคในการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร เนื่องจากการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งข้าราชการให้แก่ อบต. ต่าง ๆ ตามความต้องการของแต่ละ อบต. ที่ดำเนินการโดย ก.กลาง และเว้นระยะห่างการสอบประมาณ ๒ ปีนั้น บางตำแหน่งไม่มีผู้สอบแข่งขันได้หรือบาง อบต. ไม่มีผู้ประสงค์จะไปบรรจุ แต่งตั้ง ส่งผลให้ อบต.จ.น.ล.น. ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานและมีตำแหน่งว่างนานเกินไป โดยเฉพาะ ตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร

#### ๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานหลายหน้าที่เพราะประสบปัญหาที่มีตำแหน่งว่างหลายอัตรา บุคลากรต้องปฏิบัติงานอื่นๆ นอกเหนือจากหน้าที่หลัก ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน ทั้งนี้ การจะพัฒนาบุคลากรให้ครบทุกด้านทุกสายงานจึงทำได้ยากประกอบกับงบประมาณในการฝึกอบรมไม่เพียงพอ

### ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้นโยบายการพัฒนาบุคลากรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ในส่วนของหน่วยงานเห็นควรให้มีการปรับปรุงงบประมาณให้เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ ในภาพรวมเห็นควรมีการปรับปรุงระเบียบกฎหมายให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน อาทิ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีผลใช้บังคับมากกว่า ๒๐ ปี ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว เป็นที่มาของปัญหาในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในหลาย ๆ ประเด็น เช่น การกำหนดให้มีองค์กรการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายระดับ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ความซ้ำซ้อนของอำนาจหน้าที่ รวมถึงการบัญญัติให้อำนาจการบริหารงานบุคคลแก่นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากเกินไป ซึ่งเป็นที่มาของระบบอุปถัมภ์ จึงสมควรที่จะมีการแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หรือตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขึ้นมาใหม่ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นเอกภาพ เกิดความคล่องตัว เป็นมาตรฐานเดียวกันและสอดคล้องกับ สถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต