

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔



องค์การบริหารส่วนตำบลจานลาน  
อำเภอพนา จังหวัดอำนาจเจริญ

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

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลลาน ประจําปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑.นโยบายการวางแผน อัตรากำลัง	เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วน ตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่	-อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจ หน้าที่ที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร การบริหารงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ภาระค่าใช้จ่ายตามรา ตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	-ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยกำหน ตำแหน่งเพิ่ม หน่วยตรวจสอบภายใน -การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข	
๒. นโยบายการสรร หา บรรจุ และกา แต่งตั้งบุคลากร	-สรรหาและเลือกสรรบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานและตรง ตามสายงานที่กำหนด -เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน ตำบล(แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๒	-ดำเนินการตามแผนการสรรหา ให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดย มุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังไม่เกินร้อยละ ๕ ของ บุคลากรทั้งหมด	-การส่งรายงานตำแหน่งว่าง เพื่อดำเนินการสรร หาบุคลากรสายงานผู้บริหาร ต่อประธาน คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด	
๓. นโยบายการพัฒนา บุคลากร	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนและทุกตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ลาน มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานได้รับการ พัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความรู้และ เกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง มีความรู้ และเกิดทักษะในด้านการบริหาร มีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับ แผนปฏิบัติการภายใต้ภารกิจขององค์กร -ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความ ผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุก ขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียน	-ดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องตามความ จำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงาน -จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพิ่มพูน ความรู้ในสายงาน	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต	เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรัก ความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน	-ข้าราชการและพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน -มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน -อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานน่าอยู่	-สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในสังกัด ตามประเพณีต่างๆ -จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ครอบคลุมการในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน -จัดกิจกรรม บัณฑิตคืนใจ เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงานสะอาด	
๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน	-การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมอย่างเท่าเทียม -เป็นไปตามประกาศประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจาง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจาง ในแต่ละครั้ง ปีงบประมาณนั้น ๆ	-การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ ถูกต้องครบถ้วน	-การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบ การประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนบางส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -มีการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานการอย่างเป็นธรรมเสมอภาคโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	
๖. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร	-ส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลจาง เกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมและปลูกฝังค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร -เป็นไปตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	-ข้าราชการและพนักงานจ้างมีความเข้าใจด้านคุณธรรมจริยธรรม -มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	-จัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้กับข้าราชการและพนักงานจ้าง ร่วมกันประกาศเจตนารมณ์สุจริต และการต่อต้านการทุจริตให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร -แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลจาง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	



### ปัญหา/อุปสรรค

#### ๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับกรวางแผนอัตรากำลัง การปรับปรุงแผนอัตรากำลังเป็นไปได้อย่าง มีขั้นตอนมาก ชับซ้อน ต้องผ่านคณะกรรมการหลายชั้น ไม่ทันต่อความต้องการใช้งาน และ การขออัตรากำลังตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังต้องมีการบริหารงานบุคคลไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด ประเด็นนี้ทำให้มีข้อจำกัดในการกำหนดอัตรากำลัง ส่งผลให้ อบต.จางลาน ขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะทาง

#### ๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร

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

#### ๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานหลายหน้าที่เพราะประสบปัญหาที่มีตำแหน่งว่างหลายอัตรา บุคลากรต้องปฏิบัติงานอื่นๆ นอกเหนือจากหน้าที่หลัก ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน ทั้งนี้ การจะพัฒนาบุคลากรให้ครบทุกด้านทุกสายงานจึงทำได้ยากประกอบกับงบประมาณในการเข้ารับการฝึกอบรมไม่เพียงพอ

### ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้นโยบายการพัฒนาบุคลากรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ในส่วนของหน่วยงานเห็นควรให้มีการปรับปรุงงบประมาณเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ ในภาพรวมเห็นควรมีการปรับปรุงระเบียบกฎหมายให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน อาทิ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีผลใช้บังคับมาแล้ว ๒๐ ปี ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว เป็นที่มาของปัญหาในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในหลาย ๆ ประเด็น เช่น การกำหนดให้มีองค์กรการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายระดับ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ความซ้ำซ้อนของอำนาจหน้าที่ รวมถึงการบัญญัติให้อำนาจการบริหารงานบุคคลแก่นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น ซึ่งเป็นที่มาของระบบอุปถัมภ์ จึงสมควรที่จะมีการแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หรือตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขึ้นมาใหม่ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นเอกภาพ เกิดความคล่องตัว เป็นมาตรฐานเดียวกัน และสอดคล้องกับ สถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต