

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน)

องค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่า อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | งบประมาณ | ผลการดำเนินงาน |
|-----------------|--|----------|---|
| ๑. ด้านการสรรหา | ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล | ไม่มี | - ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมข้อมูล และการระดมความคิดของคณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้อง |
| | ๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือมาแทนตำแหน่งที่กำลังลาออกหรือโอนย้าย | ไม่มี | - ร้องขอให้คณะกรรมการการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสรรหาในตำแหน่งที่ว่าง - ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างฯ (พนง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรขนาดเบา, คนงาน) |
| ๒. ด้านการพัฒนา | ๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรอบระยะเวลา ๓ ปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น | ไม่มี | - มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และเตรียมจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ |
| | ๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง | ไม่มี | - มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตามสายงานตำแหน่งซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร |
| | ๒.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ | ไม่มี | - หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | | ผลการดำเนินงาน |
|---|---|-------|--|
| ๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ | ๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ | ไม่มี | - หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าวในการประชุมพนักงานประจำเดือน |
| | ๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน | ไม่มี | - หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงข้อมูลในระบบดังกล่าวตามรอบระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะเวลา โดยแล้วเสร็จเป็นปัจจุบัน |
| | ๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ | ไม่มี | - หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแลกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ทักษะและสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง |
| | ๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน | ไม่มี | - มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน - มีการประกาศผลการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับ ดีมาก-ดีเด่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ |
| ๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ | ๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลสวนปาน ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น | ไม่มี | - ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลสวนปาน ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น |
| | ๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง | ไม่มี | - ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสวนปาน แต่ละสำนัก/กอง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสวนปาน เป็นปัจจุบัน |

ปัญหา/อุปสรรค

๑. ด้วยจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นทั้งภารกิจมีเป็นจำนวนมาก จึงทำให้บางภารกิจขาดแคลนบุคลากรเพื่อปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่าจำเป็นต้องกำหนดพนักงานเพิ่มเพื่อปฏิบัติภารกิจ ทั้งนี้ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเพิ่มนั้นจะต้องคำนึงถึงงบประมาณที่จำกัดเนื่องจากรายได้จัดเก็บได้น้อย หากเพิ่มจำนวนบุคลากรเพิ่มขึ้นอาจทำให้งบประมาณด้านบุคคลเกินร้อยละ ๔๐ ได้ ซึ่งกฎหมายกำหนดให้มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๒. การขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติ เช่น นักวิชาการตรวจสอบภายใน นิติกร เจ้าพนักงานพัสดุ ซึ่งมีความสำคัญต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ปัจจุบันพบว่าแม้ประกาศรับโอนก็ไม่มีข้าราชการสังกัดอื่นสนใจโอนมารับราชการ
๓. การสรรหาพนักงานจ้างตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์) ซึ่งได้ดำเนินการสรรหามาแล้วจำนวนหลายครั้ง แต่ไม่มีผู้สมัครเข้ารับการสรรหาเนื่องจากตามมาตรฐาน ตำแหน่งมีการกำหนดคุณสมบัติไว้เฉพาะ

ข้อเสนอแนะ

๑. เนื่องจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่าด้านบุคลากรใกล้ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี หากองค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่าจะกำหนดตำแหน่งเพิ่มเห็นควรกำหนดตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจ หรือเปลี่ยนจากการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเป็นการใช้การจ้างเหมาบริการแทน
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่าควรประชาสัมพันธ์การรับโอนตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน นิติกร เจ้าพนักงานพัสดุ อย่างต่อเนื่อง หรืออาจให้วิธีการรายงานตำแหน่งดังกล่าวให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหาแทน
๓. การสรรหาพนักงานจ้างตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์) ระหว่างที่ยังไม่มารถดำเนินการสรรหาได้ เห็นควรใช้วิธีการจ้างเหมาบริการ หรือมอบหมายพนักงานจ้างตำแหน่งอื่นที่มีความพร้อมและความสามารถ