



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๔)

โดย

งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขาม
อำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขาม อำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี
(ห้วง ต.ค.๒๕๖๓ - ก.ย.๒๕๖๔)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑.นโยบายด้านการสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขาม	-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่รองรับภารกิจของหน่วยงาน และพิจารณาปรับภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน(การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมข้อมูล และการเสนอความคิดของ กกก.และผู้เกี่ยวข้อง)
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	-ให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาตำแหน่งว่าง และประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ -ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง -ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น -นักบริหารงานคลัง(ปก./ชก) -นักวิชาการพัสดุ(ปก./ชก) -นายช่างโยธา(ปง./ชง.)
	๑.๓ การรับสมัครเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	-ประกาศสรรหาพนักงานส่วนตำบล

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๒.นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>๒.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒.๒ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างในแผนอัตรากำลังเพิ่มเติมคือ หน่วยตรวจสอบภายใน ให้สอดคล้องกับโครงสร้างของส่วนราชการใหม่ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>๒.๓ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>-ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดของ คกก.และผู้เกี่ยวข้อง</p> <p>-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ – ชำนาญการ</p> <p>-มีการเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ เป็นนักวิชาการศึกษาชำนาญการ เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบล เก่าขาม ที่ ๑๘๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๔</p>
๓.ด้านการพัฒนา	๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และ ดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ
	๓.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ
	๓.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในงาน E-learning	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๔.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	<p>๔.๑ จำทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๔.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๔.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>๔.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร</p>	<p>-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>-มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ</p> <p>-หน่วยงานมรการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</p> <p>หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้ง ติดตาม และนำผลคามพึงพอใจของพนักงาน มาพัฒนา และจัดให้มีขึ้นพื้นฐานของพนักงาน</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๕.ด้านการอ้าง รักษาและแรงจูงใจ	๕.๑ ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	-หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว
	๕.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะแล้วเสร็จที่กำหนดไว้
	๕.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการให้ความรู้ ทักขะ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง
	๕.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑-๒/๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑-๒/๒๕๖๔ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนและรายงานการประชุมดังกล่าว
	๕.๕ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	การทำโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับพนักงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
	๕.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน	-ดำเนินการประสานงานกับโรงพยาบาล เพื่อให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี -มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน -จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล -จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๖.ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	๖.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล เก่าขาม ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขาม ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น ทั้งในเว็บไซต์ www.kaokham.go.th
	๖.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายงานที่ความรับผิดชอบให้พนักงานส่วนตำบล -แต่งตั้งรักษาราชการแทน ปลัด อบต. และรองปลัด อบต. ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขาม
	๖.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	-มีการดำเนินงานตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการแผนส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต คอรัปชั่น มีแผนพับประชาสัมพันธ์เรื่องวินัย -มีการร่วมกิจกรรมกับสำนักงาน ปปช.จังหวัดอุบลราชธานี เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต

สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๑) อปท.ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางและขาดบุคลากร ในบางลักษณะเช่น กองช่าง งานช่าง การออกแบบเขียนแบบ อันเนื่องมาจากปัญหาที่มีผู้สอบได้ตำแหน่งนี้น้อย และมีจำนวนไม่เพียงพอ ปัญหาบุคลากรเป็นคนต่างพื้นที่ จึงขอย้ายกลับภูมิลำเนาเมื่อครบกำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และประสบปัญหาขาดแคลนเจ้าหน้าที่ รวมทั้งลาออกไปทำงานกับภาคเอกชนที่งานสบายกว่าและมีสวัสดิการดีกว่า
- ๒) การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งข้าราชการให้แก่ อปท.ต่างๆตามความต้องการของแต่ละ อปท.ที่ดำเนินการโดย ก.กลาง และเว้นระยะห่างการสอบประมาณ ๒ ปีนั้นประสบปัญหาหลายประการ เช่น บางตำแหน่งมีผู้สอบแข่งขันได้น้อย บางตำแหน่งไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ หรือบาง อปท. ไม่มีผู้ประสงค์จะไปบรรจุ แต่งตั้ง เป็นต้น ส่งผลให้อปท. บางแห่งขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน
- ๓) ปัจจุบันมีการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. หรือมอบหมายงานต่างๆ ให้แก่ อปท. เป็นจำนวนมาก แต่ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรไปให้ อปท. ส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นๆของอปท. ไม่มีประสิทธิภาพ เพราะบุคลากรเดิมของ อปท. มีน้อยและขาดความชำนาญงาน
- ๔) การขอกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังต้องมีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด ส่งผลให้อปท.ขาดแคลนบุคลากร
- ๕) มีคำสั่งให้บุคลากรในสังกัด อปท.ไปช่วยราชการในส่วนอื่นๆ
- ๖) ผู้ปฏิบัติงานทำงานหลายหน้าที่ อปท. หลายแห่งประสบปัญหามีตำแหน่งว่างหลายอัตรา บุคลากรต้องปฏิบัติงานอื่นๆ นอกเหนือจากหน้าที่หลัก ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน
- ๗) การจัดทำแผนอัตรากำลังของ อปท. หลายแห่งวิเคราะห์ค่าจ้างไม่ถูกต้องหรือไม่ได้มีการวิเคราะห์ ค่าจ้าง ส่งผลให้บาง อปท. ขาดแคลนบุคลากรหรือมีบุคลากรมากเกินไป
- ๘) การปรับปรุงแผนอัตรากำลังเป็นไปได้ยาก มีขั้นตอนมาก ยุ่งยาก ซับซ้อน ต้องผ่านคณะกรรมการหลายชั้นไม่ทันต่อความต้องการใช้งาน ประกอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถจูงใจพนักงานหรือข้าราชการที่เรียนจบระดับปริญญาเอก หรือจบเกียรตินิยมเข้ามาทำงานได้เนื่องจากระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ไม่สามารถจูงใจให้คนเก่งเข้าสู่ระบบได้ง่าย มีขั้นตอนมากและยุ่งยาก ตั้งแต่กระบวนการสรรหา การสอบ การขึ้นบัญชี การแต่งตั้ง การโยกย้าย รวมถึงอัตราเงินเดือนและการถูกมองว่าเป็นข้าราชการชั้นสองด้วย ทำให้ท้องถิ่นไม่สามารถสรรหาคนดีคนเก่งมาทำงานให้กับท้องถิ่นได้และในการกำหนดคุณสมบัติประจำตำแหน่งของคนที่จะมาเป็นปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ กำหนดไว้ว่าต้องมีวุฒิการศึกษาทางรัฐศาสตร์ หรือนิติศาสตร์เท่านั้น ไม่เปิดโอกาสให้สายอาชีพอื่นได้สอบแข่งขัน ทำให้ผู้มีความรู้ความสามารถหรือทักษะในสายอาชีพอื่นไม่สามารถก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงได้ นอกจากนี้ยังไม่มียุทธศาสตร์ที่เกื้อหนุนให้บุคลากรท้องถิ่นที่มีความรู้ ความสามารถ

โอนย้ายไปสู่ราชการส่วนภูมิภาค หรือส่วนกลาง รวมทั้งโอกาสที่จะได้ขึ้นเป็นผู้บริหารระดับสูง ในตำแหน่งอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่เข้าใจระบบงานท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี

๙) การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนบุคลากรวิชาชีพเฉพาะ เช่น แพทย์ เกษษกร และปัญหาบุคลากรเป็นคนต่างพื้นที่จึงขอย้ายกลับภูมิลำเนา เมื่อครบ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่กำหนด

๑๐) การวางแผนอัตรากำลัง การจัดทำแผนอัตรากำลังของ อปท. ในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับพื้นที่และลักษณะของ อปท. เพราะโครงสร้างและอัตรากำลังหลักของแต่ละ อปท. ถูกกำหนดโดย ก.กลาง และควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับพื้นที่และลักษณะของ อปท. ให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มีผลบังคับใช้มากกว่า ๒๐ ปี นับถึงปัจจุบัน ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว เป็นที่มาของปัญหาในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในหลายๆประเด็น เช่น การกำหนดให้มีองค์กรการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายระดับ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ความซับซ้อนของอำนาจหน้าที่ รวมถึงการบัญญัติให้อำนาจการบริหารงานบุคคลแก่นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากเกินไป ซึ่งเป็นที่มาของระบบอุปถัมภ์ จึงสมควรที่จะมีการแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ หรือตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ..... ขึ้นมาใหม่ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นเอกภาพ เกิดความคล่องตัว เป็นมาตรฐานเดียวกัน และสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต
