

แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p><b>๑.การวางแผนกำลังคน</b> ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน <b>จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรารับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์</b></p>	<p>๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม</p> <p>๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ ภายใน ๓ ปีข้างหน้า</p> <p>๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น</p> <p>๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ สามารถวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสมไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เป็นเครื่องมือสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถนำมาเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งต่างๆ รวมทั้งการพัฒนาส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ในองค์กรในรอบ ๓ ปีข้างหน้า</p>	<p>แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหมสวรรค์ มีความถูกต้องสมบูรณ์ เป็นไปตามข้อระเบียบ กฎหมาย และหนังสือที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ทุกประการ</p>	<p>ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔</p>

<p><b>๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</b> ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน</p> <p><b>การแต่งตั้งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการและได้รับเงินวิทยฐานะครูชำนาญการ</b></p>	<p>เพื่อให้เป็นไปตามความในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับความในมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติ เงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ ประกาศ ณ วันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ ประกาศ ณ วันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๑ ประกอบกับมติ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จ.ร้อยเอ็ด) ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔</p>	<p>การแต่งตั้งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการและได้รับเงินวิทยฐานะครูชำนาญการเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย</p>	<p>การแต่งตั้งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการและได้รับเงินวิทยฐานะครูชำนาญการเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย</p>	
<p><b>๓.การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b> <b>รอบการประเมินครั้งที่ ๑ และ ๒</b> <b>ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔</b> ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน</p> <p><b>การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</b></p>	<p>เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามประกาศกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่๖) ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๙ ประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด</p>	<p>๑.กรณีพนักงานส่วนตำบลพนักงานครูลูกจ้างประจำ น้ำหนักผลสัมฤทธิ์ของงานต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ คือ สัดส่วนระหว่าง ผลสัมฤทธิ์ของงาน : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เท่ากับ ๗๐ : ๓๐</p> <p>๒.กรณีพนักงานจ้าง น้ำหนักผลสัมฤทธิ์ของงานต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ คือ สัดส่วนระหว่าง ผลสัมฤทธิ์ของงาน : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เท่ากับ ๘๐ : ๒๐</p> <p>๓.กรณีระหว่างทางทดลองปฏิบัติราชการ น้ำหนักผลสัมฤทธิ์ของงาน</p>	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาสามารถนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มาใช้เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง และเลื่อนค่าตอบแทน รวมทั้งการให้เงินรางวัลประจำปี การ</p>	

	<p>เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล(แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๔๒) ข้อ ๓๐๔ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ข้อ ๔๑ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๙</p>	<p>ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ คือ สัดส่วนระหว่าง ผลสัมฤทธิ์ของงาน : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เท่ากับ ๕๐ : ๕๐</p>	<p>พัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งข้าราชการ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคล เรื่องอื่น ๆ ได้</p>	
<p><b>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</b> ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน <b>โครงการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างทุกคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</b></p>	<p>๑ เพื่อปลูกจิตสำนึกให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างทุกคนมี คุณธรรมจริยธรรม เข้าใจหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และน้อมนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตส่วนตัว และในการปฏิบัติราชการ ๒ เพื่อให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาจิตใจ และพัฒนาตนเองให้มีจิตสาธารณะ เกิดความสำนึกร่วมในการเสริมสร้างสังคมแห่งคุณธรรมและสมานฉันท์ ประพฤติตนเป็นพลเมืองดี สร้างประโยชน์แก่ครอบครัว ประชาชน และประเทศชาติ สร้างจิตสำนึกในการทำความดี รู้จักการให้การเสียสละและการบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ร่วมกัน ๓ เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของ องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล</p>	<p>ร้อยละ ๘๕ ของผู้เข้าร่วมโครงการมี คุณธรรมจริยธรรม เข้าใจหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และน้อมนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตส่วนตัว และในการปฏิบัติราชการ</p>	<p>คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรม เข้าใจหลักธรรมพระพุทธศาสนา และน้อมนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตส่วนตัว และในการปฏิบัติราชการ ได้รับการพัฒนาจิตใจ และพัฒนาตนเองให้มีจิตสาธารณะ เกิดความสำนึกร่วมในการเสริมสร้างสังคมแห่งคุณธรรมและสมานฉันท์ ประพฤติตนเป็นพลเมืองดี สร้างประโยชน์แก่ครอบครัว ประชาชน และประเทศชาติ สร้างจิตสำนึกในการทำความดี รู้จักการให้การเสียสละและการบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ร่วมกัน และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของ องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล</p>	

<p><b>๕. การสรรหาคณบดีคนเก่ง</b> ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน <b>การสรรหาและเลือกสรรพนักงาน จ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วน ตำบล พรหมสวรรค์ อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด</b></p>	<p>เพื่อดำเนินการสรรหา และเลือกสรรบุคคลทั่วไปเป็นพนักงาน โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และ ประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้ มาตรฐานยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p>	<p>๑. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้าง ได้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงหรือการขาดแคลน บุคลากร และทันต่อการให้บริการ ประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ๒. มีกระบวนการสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม ทำให้องค์กรได้คัดสรร คนที่มีคุณภาพ มีคุณลักษณะตรง ตามที่กำหนด</p>	<p>ได้คนตามคุณลักษณะตรง ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ด้วยระบบการ คัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมเพื่อให้ได้ บุคลากรที่เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” มีคุณภาพสูง และซื่อสัตย์ เพื่อปฏิบัติ ภารกิจ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลพรหมสวรรค์ให้เกิด ประสิทธิภาพ</p>	
<p><b>๖.การพัฒนาบุคลากร</b> ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน <b>๑. โครงการพัฒนาองค์ความรู้ พร้อมศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพ ผู้บริหาร, พนักงานส่วนตำบล,พนักงานจ้าง และสมาชิกสภา ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔</b></p> <p><b>๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ตามโครงการและหลักสูตรที่ เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของสาย งานต่างๆ</b></p>	<p>๑ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และความเข้าใจในหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง พระราชดำริ หลักการทรงงาน ของ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ๒ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และความเข้าใจหลักการบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดี ๓ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตระหนักและเกิดจิตสำนึกใน พระมหากรุณาธิคุณที่ทรงมีต่อประชาชน ๔ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ใน การปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตประจำวัน</p> <p>เพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาองค์ความรู้และแนวทางการ ปฏิบัติราชการเพิ่มขึ้น</p>	<p>คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงาน จ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรหม สวรรค์ อำเภอโพธารอง จังหวัด ร้อยเอ็ด จำนวน ๕๐ คน ได้รับการ พัฒนาองค์ความรู้และสามารถนำมาใช้ ประโยชน์ในการให้บริการประชาชน</p> <p>ร้อยละ ๘๐ ของพนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกฝนและพัฒนาองค์ความรู้ ใหม่ๆ</p>	<p>ไม่ได้ดำเนินการ</p> <p>พนักงานส่วนตำบลสามารถ นำองค์ความรู้ที่ได้รับการ พัฒนา มาใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ</p>	<p>เนื่องจากสถานการณ์ ปัญหาการแพร่ระบาด ของเชื้อไวรัสโควิด ๒๐๑๙ ที่กำลังระบาด อย่างรุนแรง ภายในประเทศ จึงไม่ สามารถดำเนินโครงการ ได้</p>

<p>๗.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน</p> <p>การเลื่อนระดับของพนักงานส่วนตำบล</p>	<p>เพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบล</p>	<p>ร้อยละ ๑๐๐ พนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและผ่านการประเมินผลงาน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและผ่านการประเมินผลงาน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</p>	
<p>๘.การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน</p> <p>กิจกรรม ๕ ส.</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงสถานที่ทำงานและสถานที่ให้บริการประชาชนมีความสะอาด สะดวก และปลอดภัย</p>	<p>สถานที่ทำงานสะอาดและปลอดภัย เหมาะสมในการให้บริการประชาชน</p>	<p>ดำเนินการทุกๆต้นเดือน</p>	

**ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา**

**๑.การวางแผนกำลังคน**

๑.๑ ก่อนการดำเนินงาน ความยุ่งยากรวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ที่ผู้ขอรับการประเมินพบเจอ คือความยุ่งยากในการวิเคราะห์ด้านอำนาจหน้าที่ ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กล่าวคือ ปัจจุบันทั้งสภาพเศรษฐกิจที่ค่อนข้างชะลอตัว อีกทั้งรัฐบาลได้มีนโยบายลดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ดินและสิ่งปลูกสร้างในอัตรา ๙๐% เพื่อช่วยบรรเทาภาระภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างแก่ประชาชนและผู้ประกอบการทั่วประเทศที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด-๑๙) ด้านสังคมก็กำลังประสบกับภาวะโรคอุบัติใหม่ (โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ โควิด-๑๙) ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์

๑.๒ ระหว่างการดำเนินงาน ในระหว่างการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้ทำการวิเคราะห์ทั้งภารกิจตามนโยบายเร่งด่วนที่รัฐบาลกำหนด และภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์ เพื่อกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจและโครงสร้างส่วนราชการต่างๆ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ พร้อมทั้งได้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล แต่ปรากฏว่ามีภาระค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง จนเกือบจะถึงร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรต้องคำนึงเป็นอย่างยิ่ง

๑.๓ หลังจากจากดำเนินงาน ภายหลังจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แล้วเสร็จสมบูรณ์ ได้ประเมินผลการจัดทำแผนฯ ประกอบเนื้อหาจากหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ รวมทั้งการพิจารณาถึงภารกิจตามอำนาจหน้าที่ในปัจจุบัน ประกอบกับจากการที่ได้วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล พบว่าถึงจะมีความต้องการบุคลากรที่มาปฏิบัติงานตามภารกิจ และโครงสร้างของส่วนราชการ ที่ยังขาดแคลนอยู่ค่อนข้างมาก ก็ยังสามารถที่จะดำเนินการได้เนื่องจากติดปัญหาภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ที่ต้องจำกัดไว้ไม่ให้เกินที่กฎหมายกำหนด

## ๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

- ๒.๑ มีระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากมีขั้นตอนยุ่งยาก ทำให้การดำเนินการสรรหาได้อย่างล่าช้า ภารกิจไม่ต่อเนื่อง
- ๒.๒ อัตราค่าจ้างต่ำกว่าภาคเอกชน ขาดแรงจูงใจต่อคนรุ่นใหม่

## ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบการประเมินครั้งที่ ๑ และ ๒ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔

- ๓.๑ บุคลากรยังมีความเข้าใจตลาดเคลื่อนในการระบุงรอบของการประเมิน ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๓.๒ บุคลากรกรอกข้อมูลในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานไม่สมบูรณ์และครบถ้วน เช่น การลงลายมือชื่อในแบบประเมินฯ

## ๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

ปัญหาการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-๑๙ ทำให้การจัดกิจกรรมไม่สามารถดำเนินการได้ตามกำหนด

## ๕. การสรรหาคandidates

- ๕.๑ มีระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากมีขั้นตอนยุ่งยาก ทำให้การดำเนินการสรรหาได้อย่างล่าช้า ภารกิจไม่ต่อเนื่อง
- ๕.๒ อัตราค่าจ้างต่ำกว่าภาคเอกชน ขาดแรงจูงใจต่อคนรุ่นใหม่
- ๕.๓ มีขั้นตอนในการดำเนินการค่อนข้างมาก

## ๖. การพัฒนาบุคลากร

ปัญหาการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-๑๙ ทำให้การจัดกิจกรรมไม่สามารถดำเนินการได้ตามกำหนด

## ๗. การเลื่อนระดับของพนักงานส่วนตำบล

การจัดส่งเอกสารการประเมิน และหนังสือราชการต่างๆล่าช้า เนื่องจากปัญหาการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-๑๙

## ๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

การดำเนินกิจกรรมภายใต้สถานการณ์ปัญหาการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-๑๙ ต้องใช้ความระมัดระวังเป็นพิเศษ เนื่องจากต้องเว้นระยะห่าง และต้องใช้วัสดุทางการแพทย์ด้วยจึงทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณ

## ข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ๑. การวางแผนกำลังคน

- ๑.๑ ประเด็นแรกคือจัดลำดับความสำคัญของปัญหา โดยให้นำหนักไปกับภารกิจที่จำเป็นเร่งด่วน แล้วจึงกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจและภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล
- ๑.๒ วิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มีความอยู่จริง และอัตรารว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปัจจุบัน โดยเสนอขอยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่ใช้ภารกิจเร่งด่วนหรือไม่ค่อยจำเป็น เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล เช่น ยุบเลิกตำแหน่งนักวิชาการประสัมพันธ์ ยุบเลิกตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ แล้วกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้แทน
- ๑.๓ นำหลักการ ใช้คนให้ถูกกับงานมาใช้ โดยพิจารณาบุคลากรที่มีคุณสมบัติ หรือมีคุณวุฒิและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานหรือภารกิจนั้น ดังที่กล่าวในภาษาอังกฤษว่า Put the right man on the right job

## ๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอดีต อาจไม่ใช่เครื่องยืนยันรูปแบบการสรรหาแบบเดิมในอนาคตได้อีกต่อไป เนื่องจากบริบทของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่รายล้อมส่วนราชการต่าง ๆ อยู่ กำลังเปลี่ยนแปลงและกำลังสร้างความยุ่งยากรวมทั้งสภาพการแข่งขันในตลาดแรงงานที่รุนแรงให้กับภาครัฐ ที่ยังไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้ ดังนั้น “การดำเนินการสรรหาเชิงรุก” จึงเป็นความพยายามที่ผู้รับการประเมินจำเป็นต้องมีการพัฒนา กลยุทธ์ และส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่ ส่วนราชการในองค์กร ได้ตระหนักและให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ ดึงดูดและได้มาซึ่งบุคลากรที่ความรู้ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติงานราชการ

## ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบการประเมินครั้งที่ ๑ และ ๒ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔

งานการเจ้าหน้าที่ ได้แจ้งเวียนหลักการ วิธีการ และแนวปฏิบัติ พร้อมสรุปขั้นตอน วิธีการปฏิบัติที่ถูกต้อง ให้แก่บุคลากรทราบโดยทั่วกัน

## ๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการพัฒนาและฝึกฝนด้านจริยธรรม และการรักษาวินัยอย่างต่อเนื่อง

## ๕. การสรรหาคณบดีคนเก่ง

ควรลดขั้นตอนของกระบวนการสรรหา และเสริมสร้างสวัสดิการภาครัฐให้เพียงพอเพื่อสร้างแรงจูงใจจากแรงงานที่เป็นคนรุ่นใหม่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร

## ๖. การพัฒนาบุคลากร

เนื่องจากแนวทางการพัฒนาบุคลากรมีหลากหลายช่องทาง ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาของแต่ละส่วนราชการควรมีการส่งเสริมและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ไม่จำเป็นต้องรอให้ถึงเวลาที่จำดำเนินการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน

## ๗. การเลื่อนระดับของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ที่จะเสนอเรื่องพิจารณาคุณสมบัติและผลงานทางวิชาการ ควรมีการเตรียมผลงานที่โดดเด่นและศึกษารายละเอียดและแนวทางการนำเสนอให้พร้อมเสียก่อน ทั้งนี้เพื่อป้องกันความผิดพลาดหรือความล่าช้าในการนำเสนอต่อ ก.อบต.จ.ร้อยเอ็ด เพื่อพิจารณาต่อไป

## ๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

“บุคลากร” ถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการบริหารราชการขององค์กร ดังนั้นการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ผู้มีอำนาจทุกระดับชั้นควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ต้องพยายามส่งเสริมให้บุคลากรเป็น “คนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ” เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารราชการท้องถิ่น