

การดำเนินการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรีที่ได้ประกาศเมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เป็นการดำเนินงาน ตามกระบวนการตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้งพัฒนาบุคลากร พัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรม และรักษาวินัย ในองค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับ อำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

ผลการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรีมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบ ในการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

ปัญหา อุปสรรค

การสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งตามแผนอัตรากำลัง ไม่สามารถได้บุคลากรมาบรรจุและ แต่งตั้งได้ตามแผนอัตรากำลัง ทำให้การวิเคราะห์อัตรากำลังอาจไม่เป็นไปตามภารกิจงานที่แท้จริง

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายและประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีความเป็นอิสระและมีคล่องตัวในการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งตามแผน อัตรากำลัง

๒. นโยบายด้านการสรรหา

การสรรหา เลือกสรรคน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่คณะกรรมการ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบุรีกำหนด

ผลการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรีดำเนินการด้านการสรรหา ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วน จังหวัดประกาศกำหนด มีการตรวจสอบคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปัญหา อุปสรรค

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชาดออิสระในการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการ รวมถึงการสรรหา ตำแหน่งสายงานบริหารหรือการแต่งตั้งสายงานบริหารให้สูงขึ้นไม่เป็นไปตามความต้องการของพื้นที่ เนื่องจาก อำนาจในการสรรหาเป็นอำนาจของส่วนกลาง เมื่อมีการสรรหาและจัดส่งผู้สอบแข่งขันได้ หรือสอบคัดเลือก หรือคัดเลือกได้มาบรรจุแต่งตั้ง บางรายปฏิบัติงานไม่ถึง ๖ เดือนก็ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม ทำให้การปฏิบัติ ภารกิจงานขาดความต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายและประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีความเป็นอิสระและมีคล่องตัวในการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการตามแผนอัตรากำล้าง

๓. นโยบายด้านการบรรจุ และการแต่งตั้ง

การสรรหาบุคคลสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง การรับโอน การคัดเลือก โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอนที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบุรี กำหนด

ผลการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรีดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง การรับโอน การคัดเลือก การย้าย การจัดจ้างพนักงานจ้าง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศ กำหนด มีการตรวจสอบคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเป็นไปตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี

ปัญหา อุปสรรค

๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัดชาดออิสระในการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้ง รวมถึงการสรรหา ตำแหน่งสายงานบริหารหรือการแต่งตั้งสายงานบริหารให้สูงขึ้นไม่เป็นไปตามความต้องการของพื้นที่ เนื่องจาก อำนาจในการสรรหาเป็นอำนาจของส่วนกลาง เมื่อมีการสรรหาและจัดส่งผู้สอบแข่งขันได้หรือสอบคัดเลือก หรือคัดเลือกได้มาบรรจุแต่งตั้ง บางรายปฏิบัติงานไม่ถึง ๖ เดือนก็ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม ทำให้การปฏิบัติภารกิจงานขาดความต่อเนื่อง

๒. การโอนย้ายต่างหน่วยงาน ต่างประเภท ยังเป็นไปได้ยาก

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายและประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีความเป็นอิสระและมีคล่องตัวในการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งตามแผนอัตรากำล้าง

๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ขององค์กร และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ผลการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี ได้มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ให้รับการพัฒนาความรู้ โดยมุ่งพัฒนาความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละสายงาน ความรู้ ทักษะ ในการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้การจัดการสมัยใหม่ โดยส่งบุคลากรให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ที่อยู่เสมอ รวมถึงส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ปัญหา อุปสรรค

เนื่องจากขณะนี้อยู่ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษอบรม มีข้อจำกัดและต้องเลื่อนออกไปอย่างไม่มีกำหนด ทำให้การศึกษอบรมไม่สามารถดำเนินการได้

ข้อเสนอแนะ

ควรปรับเปลี่ยนวิธีการศึกษอบรม ณ ที่ตั้ง เป็นการศึกษา อบรมทางออนไลน์ตามสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙)

๕. นโยบายด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร

ผลการดำเนินงาน

๑. มีการวางแผนดำเนินก่อสร้างปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อให้เพียงพอกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และเพื่อรองรับการให้บริการกับประชาชน

๒. มีกิจกรรมการส่งเสริมด้านสุขภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรได้ออกกำลังกาย

ปัญหา อุปสรรค

เนื่องจากขณะนี้อยู่ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้การจัดกิจกรรมการส่งเสริมด้านสุขภาพไม่สามารถทำได้อย่างสะดวก

ข้อเสนอแนะ

มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากรด้านอื่นๆเพิ่มขึ้น

๖. นโยบายด้านส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรม และรักษาวินัยในองค์กร

ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงานและรักษาวินัย โดยยึดถือปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการอย่างเคร่งครัด

ผลการดำเนินงาน

๑. มีการประกาศกำหนดมาตรการภายในเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงานให้บุคลากรถือปฏิบัติ

๒. มีการจัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต
๓. มีการกำชับให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบในการรักษาวินัย ให้เป็นไปตามระเบียบ

อย่างเคร่งครัด

ปัญหา อุปสรรค

โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสตามมาตรการที่กำหนดเกิดเป็นรูปธรรมค่อนข้างน้อย

ข้อเสนอแนะ

มีการกำกับติดตามส่วนราชการนำมาตรการที่กำหนดไปสู่การปฏิบัติให้มากขึ้น

๗. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่างๆ (Corporacy Competency) โดยการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ผลการดำเนินงาน

มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อใช้เป็นข้อมูล ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าจ้างประจำ การเลื่อนค่าตอบแทน และการต่อสัญญาจ้าง โดยผ่านความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างเป็นธรรม

ปัญหา อุปสรรค

บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ให้ความรู้กับบุคลากรในการจัดทำตัวชี้วัดในการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๘. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

มีการวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

ผลการดำเนินงาน

มีการปรับปรุงข้อมูลในระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน เพื่อตรวจสอบว่าบุคลากรในสังกัดว่ามีเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานเมื่อไร อย่างไร

ปัญหา อุปสรรค

บุคลากรยังขาดความรู้ในการวางแผนความก้าวหน้าในสายงานที่ดำรงตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ

ให้ความรู้และคำแนะนำกับบุคลากรในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

สรุปข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

๑. ข้อมูลอัตรากำลัง

ส่วนราชการ ประเภท	สำนัก ปลัด อบจ.	สำนักงาน เลขานุการ อบจ.	กอง ยุทธศาสตร์ และ งบประมาณ	กองคลัง	กองช่าง	กอง การศึกษา	กองการ เจ้าหน้าที่	รวม
ข้าราชการ	๑๔	๔	๖	๙	๙	๓	๓	๔๘
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๒	-	-	๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖	๑	๓	๒	๑๙	๗	๑	๓๙
พนักงานจ้างทั่วไป	๗	-	๑๕	-	๔๐	๖	-	๖๘
รวม	๒๗	๕	๒๔	๑๑	๗๐	๑๖	๔	๑๕๗

๒. ข้อมูลการรับโอน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/สังกัดเดิม	ตำแหน่ง/สังกัดที่แต่งตั้ง	ตั้งแต่วันที่
๑	นายปรกรณ์ เกิดศิริ	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) กองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) กองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี	๔ ต.ค.๖๔
๒	นางสาวจิราพร สกุล แพง	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน สังกัดสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลลาดใหญ่ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน กองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี	๔ ต.ค.๖๔
๓	นายฤกษ์ นุญเติม	ตำแหน่งนายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน สังกัดกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลมาบปลาเค้า จังหวัดเพชรบุรี	ตำแหน่งนายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน สังกัดกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี	๔ เม.ย. ๖๕

๓. ข้อมูลการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม/จัดอบรมเอง

๓.๑ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี จัดกิจกรรมโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบในการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี ในวันอังคารที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมพริบพรี ศาลากลางจังหวัดเพชรบุรี ชั้น ๒ โดยมีบุคลากรเข้ารับการอบรมจำนวน ๖๕ คน

๓.๒ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี ได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๓ ราย