

รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
และการบริหารงานบุคคลอื่นๆ



งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด อบต.
องค์การบริหารส่วนตำบลสระกะเทียม

คำนำ

ตามที่ ตามคำร้องบรรพต กันแสง นายกองดีการบริหารส่วนตำบลสระเกษียม ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ ไว้เพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จึงได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานฉบับนี้ขึ้นเพื่อรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสระเกษียมได้ดียิ่งขึ้น

นายพิสิกร ภูซงค์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้รายงาน

ส่วนที่ ๑

การรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสระเกษเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ คาบตำรวจบรรพต กันแสง นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลสระเกษเยี่ยม จึงได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพรงมะเดื่อ นั้น

บัดนี้ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เป็นที่เรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสระเกษเยี่ยม จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประเด็นนโยบายที่ ๑ : นโยบายการวิเคราะห์แผนอัตรากำลังและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสระเกษเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังไม่ว่าจะเป็น การเพิ่ม การขยุบเลิกตำแหน่ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ ๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระเกษเยี่ยม ครมมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสระเกษเยี่ยม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลอยู่ที่ ๓๖,๐๔๙,๖๘๐ บาท เมื่อเทียบกับงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามข้อบัญญัติจังหวัดนครปฐม ประจำปี ๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพรงมะเดื่อ ที่ตั้งไว้ ๔๕,๓๒๕,๐๐๐ บาท ดังนั้นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพรงมะเดื่อจึงอยู่ที่ร้อยละ ๒๙.๒๐ จึงไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ตัวชี้วัดที่ ๒ การปรับปรุงอัตรากำลังหรือโครงสร้างส่วนราชการต้องดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงาน รวมทั้งภารกิจ

รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย องค์การบริหารส่วนตำบลสระเกษเยี่ยมได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) โดยกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ได้เสนอปริมาณงานในการขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปได้แก่ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๖ อัตรา โดยได้แสดงปริมาณงานในการขอ กำหนดตำแหน่งดังกล่าวจำนวน ๖.๗๕ ทั้งนี้ การดำเนินการขอ กำหนดตำแหน่งดังกล่าว ได้ผ่านการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของ อบต.สระเกษเยี่ยม

โดยคณะกรรมการได้พิจารณาปริมาณงานของตำแหน่งที่ขอกำหนดดังกล่าวในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ ในวันที่ ๒๖ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๕ โดยมีมติเห็นชอบให้กำหนดและเลขานุการได้นำเสนอ ก.อบต.นฐ เพื่อพิจารณาต่อไป และมีมติ ก.อบต.นฐ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๕ โดยมีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระเกาะเทียมปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างและกำหนดตำแหน่งตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระเกาะเทียมเสนอขอ

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามนโยบายที่ ๑

การวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการไม่มีการเก็บปริมาณงานประจำปีไว้ จึงทำให้ในการวิเคราะห์ปริมาณงานอาจยังไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ ประกอบกับในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รายได้จริงขององค์การบริหารส่วนตำบลสระเกาะเทียมอยู่ที่ประมาณ ๕๕,๑๒๕,๐๐๐ บาท ซึ่งต่ำกว่าข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จึงอาจทำให้งบประมาณสูงขึ้นเมื่อเทียบกับรายได้จริงของ อบต.

ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ปัญหาตามนโยบายที่ ๑

หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วนราชการควรดำเนินการเก็บปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริงของแต่ละกองและแต่ละตำแหน่ง สำหรับเรื่องงบประมาณบุคคลเห็นควรกำชับเรื่องค่าใช้จ่ายบุคคลที่เกิดขึ้นเนื่องจากใกล้ร้อยละ ๕๐ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้

ประเด็นนโยบายที่ ๒ : นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกให้ดำเนินการเป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้องและมีความโปร่งใส

ตัวชี้วัดที่ ๑ การดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างเป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลสระเกาะเทียมได้ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้ คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๒ อัตรา โดยได้ดำเนินการเป็นไประเบียบทางราชการโดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา จัดทำประกาศรับสมัครและประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สมัครมากที่สุด และกระบวนการทุกกระบวนการดำเนินการโดยรูปแบบคณะกรรมการเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการสรรหาและความเท่าเทียม

ตัวชี้วัดที่ ๒ การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลเป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย ในสายงานผู้ปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลสระเกาะเทียมได้ประกาศประชาสัมพันธ์รับโอนพนักงานส่วนตำบลในสายงานที่ว่าง อาทิ นักวิชาการเงินและบัญชี นิติกร แต่ปรากฏว่าไม่มีผู้ประสงค์ขอโอนมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว

ในตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างลง องค์การบริหารส่วนตำบลสระเกาะเทียมได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์รับโอนโดยมีกำหนดรับโอนภายใน ๒๐ วัน หลักจากนั้นหากไม่มีผู้ประสงค์โอนมา องค์การบริหารส่วนตำบลโพนระฆังเพื่อให้ดำเนินการรายงาน ก.อบต.นฐ เพื่อรายงานให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหาแทน

ทั้งนี้ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์มะเดื่อได้แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร ตามตำแหน่งที่ได้รายงาน ก.อบต.สรรหา ดังนี้ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามนโยบายที่ ๒

๑. การสรรหาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารพบว่าเมื่อตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างลงจะไม่มีผู้ประสงค์โอนมาดำรงตำแหน่งแทนทำให้ตำแหน่งว่างนาน และต้องรายงานให้ ก.อบต.ดำเนินการสรรหาแทน และหน่วยงานไม่สามารถดำเนินการสรรหาโดยวิธีการรับโอนได้ ต้องรอผู้ผ่านการสรรหาจาก ก.อบต. เท่านั้น และเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนโดยเฉพาะตำแหน่งนักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)

ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ปัญหาตามนโยบายที่ ๒

๑. หากพนักงานส่วนตำบลว่างลง หรือประสงค์ขอโอนไปที่อื่น เห็นควรพิจารณาอนุญาตเฉพาะ รายการที่มีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่ง เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนผู้ปฏิบัติงาน
ประเด็นนโยบายที่ ๓ : นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
วัตถุประสงค์ : เพื่อให้การบริหารผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ ๑ การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการประเมิน ๒ รอบ ได้แก่ ครั้งที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ๑ เมษายน ๒๕๖๕- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ โดยงานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลตั้งแต่ต้นรอบการประเมินเพื่อเป็นเกณฑ์ในการประเมิน โดยการประเมินแบ่งออกเป็นของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง โดยหลังเสร็จสิ้นรอบการประเมินแต่ละครั้ง งานการเจ้าหน้าที่ได้แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินเพื่ออำนวยความสะดวกกรณี มีข้อพิพาทระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ไม่มีข้อพิพาทของผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ประกอบกับผู้รับการประเมินได้ลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินทุกราย

ตัวชี้วัดที่ ๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย การเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการ ปีละ ๒ ครั้ง สำหรับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู ยกเว้นการเลื่อนเงินเดือนพนักงานจ้างที่เลื่อนปีละ ๑ ครั้ง สำหรับการเลื่อนเงินเดือน งานการเจ้าหน้าที่ได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อทำหน้าที่พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการประเมิน โดย

การเลื่อนเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลในปีงบประมาณที่ผ่านมาได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑.๕ ขึ้น ถึง ๒ ขึ้น จำนวน ๑๘ คน

การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู ได้เลื่อนเงินเดือน จำนวน ๑ คน ในอัตราไม่เกินร้อยละ ๓ ต่อรอบปี สำหรับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และไม่มีข้อร้องเรียนจากพนักงาน

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามนโยบายที่ ๓

๑.การจัดส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการทั้งครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ให้กับงานการเจ้าหน้าที่ยังไม่ความล่าช้าเนื่อง จึงอาจส่งผลให้การนำไปพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนช้าตามไปด้วย

๒.การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการพนักงานครูมีจำนวนพนักงานส่วนตำบลซึ่งจะแต่งตั้งไม่ครบองค์ประกอบของคณะกรรมการ จึงต้องขอความอนุเคราะห์บุคลากรจากหน่วยงานอื่นอาจทำให้การแต่งตั้งคณะกรรมการเป็นไปอย่างล่าช้า

ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ปัญหาตามนโยบายที่ ๓

๑.กำหนดระยะเวลาจัดการแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อให้แต่ละส่วนราชการจัดส่งให้ตามกำหนดเวลา

๒.ตรวจขอความอนุเคราะห์บุคลากรภายนอกก่อนกำหนดเวลาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อให้การแต่งตั้งคณะกรรมการเป็นไปอย่างรวดเร็ว

ประเด็นนโยบายที่ ๔ : นโยบายการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์ : เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑ บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตามกลยุทธ์พันธกิจของพนักงานและผู้บังคับบัญชา

รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย จำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด ๓๘ ท่านและได้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๑๖ โดยหลักสูตรต่าง ๆ ที่พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมจะเป็นหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ในสายงานและตามมาตรฐานตำแหน่ง

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามนโยบายที่ ๔

บุคลากรไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมในช่วงครึ่งปีหลังได้เนื่องจากสถานการณ์ COVID-๑๙ ระบาด

ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ปัญหาตามนโยบายที่ ๔

เห็นควรส่งเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร Online

ประเด็นนโยบายที่ ๕ : นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กรตลอดจนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

วัตถุประสงค์ : เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันภายในองค์กร

ตัวชี้วัดที่ ๑ กิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์หรือความผูกพันภายในองค์กรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย องค์การบริหารส่วนตำบลสระเกษียมนได้ดำเนินกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร จำนวน ๓ กิจกรรมในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังนี้

กิจกรรม ครั้งที่ ๑

วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ กิจกรรม Big Cleaning Day บริเวณ วัดสระกะเทียม เพื่อเป็นพระราชกุศล เนื่องในวันคล้ายวันสวรรคต พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร โดยมีบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสระกะเทียมเป็นผู้ดำเนินการ

กิจกรรม ครั้งที่ ๒

วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ นายกองดีการบริหารส่วนตำบลสระกะเทียม โดย ตาบตำรวจบรรพต กันแสง นำบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสระกะเทียมร่วมทำกิจกรรม Big Cleaning Day บริเวณหน้าสำนักงานสระกะเทียม

กิจกรรม ครั้งที่ ๓

วันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลสระกะเทียม ได้ดำเนินกิจกรรม Big Cleaning Day บริเวณในสำนักงาน โดยได้รับความร่วมมือจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระกะเทียม

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามนโยบายที่ ๕

สถานการณ์ COVID-๑๙ ระบาด จึงไม่สามารถจัดกิจกรรมที่รวมกลุ่มคนจำนวนมากได้

ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ปัญหาตามนโยบายที่ ๕

เน้นการจัดกิจกรรมรวมกลุ่มน้อยคนและจัดหลายครั้ง

ประเด็นนโยบายที่ ๕ : การลงโทษทางวินัย

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัดที่ ๑ จำนวนบุคลากรที่ถูกดำเนินการทางวินัย

รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย ไม่มีผู้ถูกดำเนินการทางวินัยประจำปี ๒๕๖๕

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามนโยบายที่ ๖

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ปัญหาตามนโยบายที่ ๖

ไม่มี

ส่วนที่ ๒

การรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ

หัวข้อที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสระกะเทียมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยมีส่วนราชการในการบริหารงานเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ ภารกิจต่าง ๆ จำนวน ๔ ส่วนราชการ ดังนี้ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน ปัจจุบันมีจำนวนอัตราค่าจ้างทั้งสิ้น ๕๘ อัตรา ตามตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ กรอบอัตราค่าจ้างแยกตามส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
				ทั่วไป	ภารกิจ	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๓	-	-	-	-	๓
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๓	-	-	-	-	๓
สำนักปลัด	๑๐	๓	๓	๘	๓	๒๓
กองคลัง	๖	-	-	๒	-	๘
กองช่าง	๕	-	-	๕	-	๑๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๓	-	-	๑๓	-	๑๖
หน่วยตรวจสอบภายใน	๓	-	-	-	-	๓
รวม	๒๗	๓	๓	๒๘	๓	๕๘

เพื่อพิจารณาผู้ครองตำแหน่ง พบว่า มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างที่ครองตำแหน่งทั้งสิ้น ๗๘ อัตรา อัตราว่างจำนวนทั้งสิ้น ๑๕ อัตรา โดยปรากฏอัตราว่าง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล

๑.๑ สายงานบริหารท้องถิ่น ว่างจำนวน ๗ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)*

*เนื่องจากเป็นสายงานผู้บริหาร หากตำแหน่งดังกล่าวว่างเกิน ๖๐ วัน จะต้องรายงานให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้พิจารณาในการดำเนินการสรรหาคน โดยงานการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ ก.อบต. เป็นผู้ดำเนินการสรรหาแล้วทั้งสิ้น ๑ อัตรา

ในระหว่างนี้ อปท.จึงไม่สามารถรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารตำแหน่งดังกล่าวได้ ต้องสงวนตำแหน่งไว้ให้ผู้สอบผ่านการสรรหาเท่านั้น ทั้งนี้ หากมีการแจ้งปลดล็อก จาก ก.อบต. ให้ดำเนินการรับโอนได้ จึงจะสามารถรับโอนได้โดยเป็นไปตามเงื่อนไขที่ ก.อบต. กำหนด

๑.๒ สายงานทั่วไปและวิชาการ ว่างจำนวน ๔ อัตรา ดังนี้

๑. นิติกร (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)
๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
๓. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
๔. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)

สำหรับสายงานทั่วไปและวิชาการที่ว่าง งานเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการรับโอน ไม่ได้ร้องขอให้ ก.อบต. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน หากมีผู้ประสงค์โอนมาดำรงตำแหน่งจะสามารถรับโอนได้

๒. พนักงานจ้าง (พนักงานจ้างทั่วไป/พนักงานจ้างตามภารกิจ)

- ๒.๑ พนักงานจ้างทั่วไป ไม่มีอัตราว่าง

หัวข้อที่ ๒ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสระเกษเขื่อน ได้พิจารณาภารกิจ อำนาจหน้าที่ ดังนั้นเพื่อเป็นการรองรับ อำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ ภายใน ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานกฎหมายและคดี - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรม	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานนิติการ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม - งานพัฒนาชุมชน	
๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน	๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานนโยบายและแผนงาน - งานการเจ้าหน้าที่	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒. กองคลัง - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๒.๑ ฝ่ายการเงิน - งานการเงิน	๒.๑ ฝ่ายการเงิน - งานการเงินและบัญชี	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคารและผังเมือง - งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๔. กองสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด	๔. กองสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	

หัวข้อที่ ๓ การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การคัดเลือก การรับโอน การให้โอน

๓.๑ การบรรจุแต่งตั้ง

๓.๑.๑ การแต่งตั้งสายงานผู้บริหาร

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระเกษียมนำรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเกิน ๖๐ วัน เพื่อให้ ก.อบต.ดำเนินการสรรหา ปรากฏว่ามีผู้ผ่านการสรรหาและมีผู้ประสงค์มาแต่งตั้งยังองค์การบริหารส่วนตำบลโพนระเมือ ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อ-ตำแหน่ง/สังกัดเดิม	ชื่อ-ตำแหน่ง/สังกัดแต่งตั้ง
๑	นางสาวสุณี บุญสิริวิทู	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) อบต.สระเกษียมน อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม	หัวหน้าสำนักปลัด อบต (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) อบต.สระเกษียมน อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
๒	นางสาวอิทธิยา ล้อมรเวช	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานด้านการคลัง ระดับต้น) อบต.สระเกษียมน อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) อบต.สระเกษียมน อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ส่วนที่ ๓

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ประเด็นปัญหา อุปสรรค

๑. ด้วยจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งภารกิจของส่วนราชการ และของส่วนราชการอื่นที่มอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติมีเป็นจำนวนมาก จึงทำให้บางภารกิจขาดแคลนบุคลากรเพื่อปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลสระเกษียมนจำเป็นต้องกำหนดพนักงานเพิ่มเพื่อปฏิบัติภารกิจ แต่ทั้งนี้ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเพิ่มนั้นจะต้องคำนึงถึงงบประมาณที่จำกัดเนื่องจากรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระเกษียมนจัดเก็บได้น้อย หากเพิ่มจำนวนบุคลากรเพิ่มขึ้นอาจทำให้งบประมาณด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนระเมือเกินร้อยละ ๔๐ ได้ ซึ่งกฎหมายกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นห้ามมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๒. ปัญหาการขาดแคลนตำแหน่งข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติ เช่น นิติกร ซึ่งตำแหน่งต่าง ๆ มีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ปัจจุบันพบว่าเมืองการบริหารส่วนตำบลสระเกษียมนจะประกาศรับโอนก็ไม่มีข้าราชการสังกัดอื่นสนใจโอนมารับราชการ หรือแม้แต่การสอบบรรจุแข่งขันแต่ครั้งก็มีผู้ผ่านการคัดเลือกน้อยไม่เพียงพอต่อตำแหน่งว่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรพบว่าบุคลากรยังไม่ได้รับการอบรมหรือพัฒนาครบตามตำแหน่งเนื่องจากบางภารกิจไม่สามารถหยุดปฏิบัติหน้าที่ได้

ข้อเสนอแนะ

๑. เนื่องจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสระเกษียมนด้านบุคลากรใกล้ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำ หากองค์การบริหารส่วนตำบลสระเกษียมนจะกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมควรกำหนดตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจ หรือเปลี่ยนจากการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเป็นการใช้การจ้างเหมาบริการแทน

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลสระเกษียมนควรประชาสัมพันธ์การรับโอนตำแหน่งนิติกร อย่างต่อเนื่อง หรืออาจให้วิธีการรายงานตำแหน่งดังกล่าวให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหาแทน

๓. เร่งสำรวจและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง และมอบหมายผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานแทนระหว่างส่งเข้ารับการศึกษาอบรม