



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ย
อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง(การวางแผนอัตรากำลังคน)

๑.๑ ดำเนินการบริหารอัตรากำลังวางแผนกำลังคนเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากร

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถบรรทุกขยยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
คนงานประจำรถบรรทุกขยยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ฯ								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน

พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๖	๔๖	๔๖	๔๖	-	-	-	

การบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและมีเพียงพอตลอดจนมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกส่วนราชการภายในองค์กร

๒. นโยบายด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ ดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างด้วยการรายงานให้ ก.อบต.ดำเนินการสรรหา โดยมีตำแหน่งดังนี้

- ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
- ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)

๒.๒ ดำเนินการร้องให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น(กสอ.)ดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่งที่ว่างเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานประปา จำนวน ๑ อัตรา

๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ย มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานส่วนตำบล โดยยึดระบบการบริหารผลงาน(Performance Management) ตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้องด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม

๓.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ย มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานครูโดยยึดหลักการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้องด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม

๓.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ย มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานจ้างโดยยึดหลักผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้องด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม

๓.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ย มีการประกาศมาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะเพื่อแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

๔. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคคล

๔.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ย มีประกาศเจตนารมณ์นโยบายการป้องกันการทุจริต เพื่อปลูกฝังค่านิยมทัศนคติให้บุคลากรในองค์กรและบุคลากรได้มีความรู้ ความสามารถสามารถ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต ตลอดจนมุ่งมั่นต่อต้านและเฝ้าระวังการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ โดยมีการเฝ้าระวังอย่างรัดกุมและใช้มาตรการการลงโทษขั้นสูงกับผู้ทุจริตคอร์รัปชันและผู้ที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ย ได้มีการประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกกลระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๕. นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ยจะดำเนินการจัดทำโครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ยผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕ โดยมีแผนในการจัดทำโครงการในช่วงเดือนกันยายน ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการยกย่อง เชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ย ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น

๖. นโยบายด้านการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ยได้มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรทุกตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรนี้นำความรู้กลับมาปฏิบัติงานราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปี ๒๕๖๕ ได้มีพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมและอบรมออนไลน์ สรุปได้ดังนี้

๑. นางพรทิพย์ ทุณพัฒน์	ผู้อำนวยการกองคลัง	จำนวน ๑ โครงการ
๒. นางสาวณัฐริณี มีมาก	หัวหน้าสำนักปลัด	จำนวน ๑ โครงการ
๓. นางสาวสุจินันท์ ปากลาว	นักวิชาการสาธารณสุข	จำนวน ๑ โครงการ
๔. นางสาวอรรณพ บุตรน้อย	นักวิชาการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ โครงการ
๕. นางสาวกาญจนา บุตตะเขี้ยว	เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๒ โครงการ
๖. นางจินดา ทรายทอง	ครู	จำนวน ๑ โครงการ
๗. นางธัญญาณี สุตสาย	ครู	จำนวน ๑ โครงการ
๘. นางสาวสุพัตรา เทสกุล	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ โครงการ

จะเห็นว่าพนักงานส่วนตำบลตลาระรายมีจำนวนครั้งที่เข้าโครงการที่ค่อนข้างน้อยสืบเนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙(โควิด ๒๐๑๙)

๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๗.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ย ได้จัดทำคู่มือเส้นทางความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบล เพื่อต้องการให้พนักงานส่วนตำบลได้มีความรู้ความเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง

๗.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ย ได้ดำเนินการประเมินเพื่อเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน จำนวน ๑ ราย

๘. นโยบายด้านเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร

๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ย ได้จัดกิจกรรมทำความสะอาด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำความสะอาดและฆ่าเชื้อโรคต่างๆ ภายในสำนักงานและเพื่อเป็นการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา๒๐๑๙(โควิด ๒๐๑๙) ซึ่งจัดขึ้นทุกวันพุธของสัปดาห์ผลการจัดกิจกรรมก็สำเร็จลุล่วงด้วยดี

๘.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ย ได้จัดทำคำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในการตรวจวัดไข้ประจำวันเพื่อตรวจวัดไข้ให้กับผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานและผู้มาติดต่อราชการเพื่อเป็นการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา๒๐๑๙(โควิด๒๐๑๙)

๙. นโยบายด้านการพัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลท้องถิ่น

๙.๑ มีระบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น เป็นธรรม และส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร

๙.๒ มีหลักเกณฑ์และวิธีการหรือมาตรฐานการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งที่นำเชื่อถือ และโปร่งใสสามารถนำผลประเมินมาใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนารายบุคคล

๙.๓ มีการสำรวจการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน และนำไปสู่กิจกรรมกลไกและกระบวนการต่าง ๆ ที่จะทำให้อำนาจและพนักงานมีความสุขมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากร

องค์การบริหารส่วนตำบลมะรุ่ยจะดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมอิทธิพลต่าง ๆ ภายในองค์กรเพื่อจะได้ทราบถึงศักยภาพ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ที่องค์กรมีดังนี้

จุดแข็ง

๑. โครงสร้างองค์กรมีการกำหนดอย่างชัดเจน
๒. มีหลักเกณฑ์และวิธีการหรือมาตรฐานการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งที่นำเชื่อถือ และโปร่งใสสามารถนำผลประเมินมาใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนารายบุคคล
๓. บุคลากรทุกคนตั้งใจทำงานและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จุดอ่อน

๑. มีการปรับโครงสร้างบ่อย
๒. ขั้นตอนการทำงานซับซ้อนหลายขั้นตอน
๓. มีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ
๔. บุคลากรมีไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงาน

โอกาส

๑. นโยบายผู้บริหารเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. มีองค์กรพัฒนาบุคลากรโดยตรง คือ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓. มีเครือข่ายการทำงานครอบคลุมเนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีทั่วประเทศ

อุปสรรค

๑. การกำหนดกรอบอัตรากำลังอยู่ภายใต้ระเบียบวงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร
๒. ระเบียบข้อกฎหมายปรับปรุงบ่อยทำให้ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
๓. นโยบายการลดจำนวนคนในภาครัฐ
