รายงานสรุปผล
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น

๑.ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

รายการ	จำนวน	สัดส่วน (%)
๑.อัตรากำลังคน		
๑) ข้าราชการ	๑๖	๔๘.๔๘
๒) ลูกจ้างประจำ	๐	๐
๓) พนักงานจ้าง	๑๗	๕๑.๕๒
ผลรวมกำลังคน	๓๓	๑๐๐
๒. การเคลื่อนไหวข้าราชการ		
๑) การเข้ารับราชการ		
-บรรจุใหม่	๐	๐
-รับโอน	๐	๐
-บรรจุกลับ	๐	๐
๒) การสูญเสียราชการ		
-ลาออก	๐	๐
-ให้โอน/ย้าย	๑	๓.๐๓
-เกษียณอายุ	๐	๐
-อื่นๆ	๐	๐

๒.ข้อมูลข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

รายการ	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง
๑. บริหาร	๑	๑	-
๒. อำนวยการ	๓	๓	-
๓. วิชาการ	๘	๕	๓
๔. ทั่วไป	๔	๒	๒
รวม	**๑๖**	**๑๑**	**๓**

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	จำนวนข้าราชการ		
		บริหาร	อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
ดีเด่น	๙๐-๑๐๐	-	-	๑
ดีมาก	๘๐-๘๙	๑	๓	๖
ดี	๗๐-๗๙	-	-	-
พอใช้	๖๐-๖๙	-	-	-
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-	-	-

หลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ใช้ในแต่ละปี

องค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อบต. ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙ ซึ่งได้กำหนดองค์ประกอบการประเมินไว้ ๒ องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ ประเมินจาก

๑) ปริมาณของงาน ดูจากผลงานหรือชิ้นของงานที่ทำสำเร็จ

๒) คุณภาพของงาน ดูจากความถูกต้อง

๓) ประโยชน์ของงาน ดูจากเวลาการปฏิบัติงาน และความคุ้มค่า

องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ โดยประเมินจากสมรรถนะหลักและสมรรถประจำสายงาน

๔. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น

๑) แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่กับการขับเคลื่อนในส่วนราชการ

ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กร ได้แก่ “คน” ในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรทั้งรี้ แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น โดย พิจารณาประเด็นหลัก ดังนี้

- การบริหารงานบุคคลภายใต้ระเบียบ หลักเกณฑ์ครอบคลุมประเด็นต่างๆ เช่นการสรรหา การบรรจุ การย้าย การเลื่อนระดับ การปรับปรุงตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น เพื่อสร้างความเป็นมาตรฐานเดียวกัน

- การกำหนดแนวทางใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การกำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แนวคิดการบริหารกำลังคนคุณภาพ ระบบการสืบทอดตำแหน่ง เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน หลักสมรรถนะ การจัดการความรู้ เป็นต้น โดยภายใต้แนวทางนี้ บุคลากรที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ยังมีความสับสนต่อแนวคิด หลักการ และขาดความรู้ความเข้าใจในเชิงระบบ มองไม่เห็นความเชื่อมโยง และมองไม่เห็นภาพความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

เมื่อพิจารณาประเด็นหลักในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็นแล้ว พบว่าส่วนใหญ่จะเน้นการทำงานภายใต้ระเบียบ หลักเกณฑ์ ในขณะที่การดำเนินงานภายใต้แนวทางใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ยังไม่บังเกิดผลเป็นรูปธรรม ที่ถือผลลัพธ์การปฏิบัติงานตามขั้นตอน ตามระเบียบ และหลักเกณฑ์กำหนดเป็นผลสำเร็จของการทำงาน โดยขาดมุมมองในการทำงานเชิงกลยุทธ์

๒) หลักสมรรถนะกับการประเมิน และเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น พบว่าเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญยังถูกนำมาใช้ในองค์กรอย่างไม่เต็มประสิทธิภาพ ได้แก่หลักสมรรถนะ ซึ่งส่งผลสำคัญต่อระบบการประเมิน และการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ดังนี้

๒.๑) หลักสมรรถนะ

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้นำหลักสมรรถนะเข้ามาใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ข้าราชการ ๕ ด้าน ประกอบด้วย ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ๓.ความเข้าใจในองค์การและระบบงาน ๔. การบริการเป็นเลิศ ๕. การทำงานเป็นทีม

นอกจากนี้ยังมีสมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีระดับการวัด ๑ – ๕ พบประเด็น ดังนี้

(๑) สมรรถนะด้านต่างๆ ในสายงานหลักไม่ควรกำหนดมากเกินไป แต่สามารถบ่งชี้ถึงคุณลักษณะของสายงาน หรืออาชีพนั้นอย่างชัดเจน ซึ่งจากผลสำรวจของงานบริหารบุคคล ยังมีข้าราชการที่ยังขาดความรู้ความ

เข้าใจหรือยังไม่สามารถจดจำสมรรถนะของตนเองได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ซึ่งในการปฏิบัติงานมีลักษณะงานที่แตกต่างกันออกไป รวมถึงข้าราชการที่ต้องรับหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือรักษาราชการแทนในตำแหน่งที่ว่างลงด้วย

ข้อเสนอ หลักสมรรถนะ ถือว่าเป็นมาตรฐาน และครอบคลุม แต่การนำไปใช้งาน ควรกำหนดแนวทาง หรือเปิดโอกาสให้แต่ละสายงานนำหลักสมรรถนะไปปรับใช้

๒.๒) ระบบประเมิน

ระบบประเมินพนักงานส่วนตำบล ตั้งแต่การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง การประเมินเพื่อการพัฒนา ซึ่งต้องมีความชัดเจนในเรื่องหลักสมรรถนะที่สอดคล้อง

ดังนั้น การบริหารผลการปฏิบัติงาน ต้องเริ่มต้นด้วยความชัดเจนในหลักสมรรถนะ มีความเป็นรูปธรรม มีอัตลักษณ์เฉพาะตัวของแต่ละงาน

๒.๓) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ จะมุ่งเน้นไปที่ระเบียบ หลักเกณฑ์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าหรือการหมุนเวียนตำแหน่งงานในมุมมองของคุณสมบัติส่วนบุคคลตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เช่นอายุราชการ อายุงานในตำแหน่ง การผ่านตำแหน่งสำคัญ หรือลักสูตาสำคัญ เป็นต้น ซึ่งเมื่อพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ พบว่ายังขาดความสมบูรณ์ เพราะขาดมุมมองที่สำคัญ คือการจำแนกคนเก่ง คนดี ได้แก่ การพิจารราความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในแต่ละตำแหน่งนั่นเอง แม้ว่าในแต่ระดับตำแหน่งจะถูกยึดโยงไว้กับสมรรถนะด้านต่างๆ แต่สมรรถนะเหล่านั้นยังขาดความสอดคล้องลงตัวกับสายงานหรือตำแหน่งนั้นๆ

๓.ความไม่สมดุลของอัตรากำลังกับภารกิจงาน

เนื่องจากภารกิจที่เพิ่มขึ้นมาตลอดอย่างต่อเนื่องทั้งในส่วนภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล ภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในขณะที่อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลมีอัตรากำลังน้อยกว่าภารกิจงาน ทำให้การทำงานขององค์กรไม่มีความคล่องตัวที่ควรจะเป็น และหากพนักงานส่วนตำบลคนใดต้องรับผิดชอบหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง จะยิ่งเป็นปัญหาในการปฏิบัติงานมากขึ้น

๔. ปัญหาในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัญหาในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ให้กับพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ไม่เอื้อให้พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภทวิชาการเติบโตเป็นระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไปเติบโตเป็นระดับอาวุโส ขึงทำให้พนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการที่ต้องเติบโตในสายงานตามความถนัดในแต่ละตำแหน่ง ขาดความก้าวหน้าในอาชีพที่สมควรได้รับในอีกระดับหนึ่ง ซึ่งส่งผลบกระทบต่อขวัญกำลังใจ ความทุ่มเทเสียสละ และประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงานขององค์กร