

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕

นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อน การดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้นสำหรับใช้เป็นกรอบ และแนวทางในการจัดแผน การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิด ความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

มีเป้าประสงค์วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการวางระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานองค์กรโดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังและประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง

๑.๒ เอกการแผนอัตรากำลังมีการระบุยุทธศาสตร์กาพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นครปฐม เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของหน่วยงาน

๑.๓ มีบทวิเคราะห์ Swot ศักยภาพขององค์กรโดยระบุจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค อย่างชัดเจน

๑.๔ มีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายว่ามีการกิจหรือกิจกรรมที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการ

๑.๕ ส่วนราชการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบพร้อมระบุงานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจนและ มีการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยแสดงเป็นรายโครงการหรือ รายการแต่ละโครงการ/รายการนั้น ใช้เวลาดำเนินการโดยประมาณเป็นระยะเวลาตามคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานเพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการหรือพนักงานจ้างที่พึงมี

๑.๖ มีการแสดงรายการหรือระบุเวลาการทำงานของข้าราชการหรือพนักงานจ้างว่าใน ๑ ปี จะมีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาที และนำผลการวิเคราะห์มาคำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการของ แต่ละกอง โดยมีการจำแนกเป็นความต้องการกำลังคนว่าต้องการกำลังคนเป็นประเภทสายงาน ผู้ปฏิบัติสายงาน ผู้บริหารในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๗ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีการประชุมพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังและ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่เหตุผลความจำเป็นที่ต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง (การกำหนดตำแหน่ง ยุบ เลิกตำแหน่ง การกำหนดส่วนราชการใหม่ การยุบเลิกส่วนราชการ

๑.๘ มีการจัดทำฐานข้อมูลด้านบุคลากรด้วยระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR) และ ข้อมูลอื่นๆ ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๒. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมมีแผนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร โดยมีการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรที่เป็นไปตามระเบียบ และข้อบังคับ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๒.๑ กำหนดแผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ตามกรอบที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้ทันต่อความต้องการ ในการใช้แผนอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ

๒.๒ มีหนังสือรายงานตำแหน่งข้าราชการที่ว่าง ก.จังหวัด

๒.๓ มีการสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องประชาสัมพันธ์การรับสมัครเป็นการทั่วไป โดยประกาศทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม แจ้งส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

๒.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

๒.๕ ตั้งงบประมาณไว้สำหรับจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และต้องใช้งบประมาณไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายทั้งหมด

๒.๖ จัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

๓. การพัฒนาบุคลากร

มีการวางแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหาร เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ ตลอดจนมีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกบุคลากรสำหรับผู้บริหาร มีแผนบริหารจัดการบุคลากรที่มีทักษะ หรือมีสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างมีระบบ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหาร เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๓.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training and development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดเพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๓.๔ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคลากร

๓.๕ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

๓.๖ จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

๓.๗ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมมีการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข โดยการสร้างสภาพแวดล้อม วิธีการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มศักยภาพและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างมีความสุข พึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการทำงาน

๔.๒ มีการประชุมเพื่อถ่ายทอดนโยบาย โดยคณะผู้บริหาร ผู้อำนวยการกอง และข้าราชการ

๔.๓ มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสถานที่ทำงาน (Big cleaning day)

๔.๔ มีการสำรวจความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๔.๕ กำหนดให้มีกิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ป้องกันการเกิดโรคที่ร้ายแรง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ทราบโดยทั่วกัน รวมทั้งมีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ต้นรอบการประเมินมีการประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและแจ้งให้ทุกส่วนราชการทราบ

๕.๒ ให้ส่วนราชการจัดทำบันทึกข้อตกลง การปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนวันที่ ๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม

๕.๓ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามบันทึกข้อตกลงที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน

๕.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม จากการใช้ดุลยพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

๕.๕ หากมีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างร้องเรียนขอความเป็นธรรมจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้รวบรวมแจ้งกองการเจ้าหน้าที่เพื่อเสนอนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม พิจารณาโดยด่วน

๕.๖ นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร การเลื่อนระดับ การให้เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนขั้นเงินเดือน

๕.๗ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วได้ประกาศผลการประเมินให้ทราบจัดเก็บข้อมูลไว้เป็นหลักฐานข้อมูล และเก็บผลการประเมินไว้ในทะเบียน (ก.พ. ๓)

๖. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมมีมาตรฐานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมและสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงานโดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ จัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อบังคับใช้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

๖.๒ จัดทำกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นหรือหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นการสร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๖.๓ เข้าร่วมโครงการป้องกันการทุจริตของ ปปช. ปปท. หรือสถาบันพระปกเกล้า

๖.๔ การจัดทำประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน

๖.๕ การจัดทำข้อบังคับจรรยาบรรณข้าราชการ และเจ้าหน้าที่

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็น/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านวางแผนอัตรากำลัง	๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ อบจ.	- การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ เพื่อการวางแผนใช้อัตรากำลังบุคลากรมีบุคลากรที่เหมาะสมกับลักษณะของงานและปริมาณงาน การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มเพื่อรองรับภารกิจของ อบจ.รวมทั้งดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างตามกรอบอัตรากำลังที่ว่าง
	๑.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร	- มีการบันทึกและปรับปรุงข้อมูลในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (LHR) ให้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
๒. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง	- ดำเนินการตามแผนและสรรหาบรรจุแต่งตั้งได้ เมื่อมีตำแหน่งว่างดำเนินการสรรหาด้วยการขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือการรับโอนจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่น

ประเด็น/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	๒.๒ การสรรหาพนักงานจ้าง	- การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างแล้วต้องดำเนินการสรรหาเพื่อให้ทันต่อความต้องการใช้อัตรากำลัง มีการนำสารสนเทศตามสมัยนิยมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การประชาสัมพันธ์ การรับสมัครงาน หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล การร้องเรียน ร้องทุกข์ ผ่านทางอีเมล เว็บไซต์ ไลน์ และเฟซบุ๊ก เป็นต้น
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	- มีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากร ๓ ปี สอดคล้องกับรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
	๓.๒ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	- มีการสำรวจความต้องการการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากร อบจ. นครปฐม เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ
	๓.๓ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง	- มีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตามหลักสูตรที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น รวมถึงการฝึกอบรมนี้ จัดโดย อบจ.
	๓.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร	- มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ ส่งเสริมคุณธรรม และฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากร อบจ.นครปฐม

ประเด็น/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	๓.๕ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	- มีการดำเนินการจัดการความรู้ รวบรวมข้อมูลความรู้ต่างๆ ไว้ที่เว็บไซต์จอ อบจ. มีการประชาสัมพันธ์ ข่าวสารต่างๆ ผ่านทางเฟซบุ๊ก ไลน์ ของอบจ. นครปฐม รายงานผลการฝึกอบรม รวมถึงมีการประชุมประจำเดือนของข้าราชการ ผู้บริหาร ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ข่าวสาร ประสบการณ์ต่างๆ ภายในองค์กรอยู่เสมอ
	๓.๖ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร	- มีการบันทึกและปรับปรุงข้อมูลในระบบข้อมูลบุคลากรของท้องถิ่น (LHR) ให้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๔.๑ ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	- มีการศึกษาสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร อบจ. นครปฐม เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผน และปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหาร
	๔.๒ ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร อบจ.นครปฐม โดยมีการตรวจสอบและปรับปรุงสภาพความปลอดภัยของวัสดุอุปกรณ์ สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่เสมอ

ประเด็น/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	๔.๓ ปรับปรุงระบบสวัสดิการผลตอบแทนพิเศษ	- มีการปรับปรุงและประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านสวัสดิการและผลตอบแทนพิเศษแก่บุคลากร
	๔.๔ ปรับปรุงช่องทางการสื่อสาร ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	- จัดให้มีช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์หลายช่องทาง เช่น โทรศัพท์ โน้ตบุ๊ก อีเมล เป็นต้น
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๕.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณา ผลการปฏิบัติราชการในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
	๕.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
	๕.๓ ดำเนินการพิจารณาความดี ความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงาน และคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	ประกาศผู้ที่มีผลการประเมินดีเด่น เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการประเมินดีเด่น

ประเด็น/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๖. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร	๖.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนจังหวัดว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรม ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครปฐมว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น
	๖.๒ ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร	- มีการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น อบจ.นครปฐม เพื่อเป็นการยกย่อง เชิดชูเกียรติเป็นแบบอย่างที่ดี
	๖.๓ เข้าร่วมโครงการป้องกันการทุจริตของ ปปช. ปปท. หรือสถาบันพระปกเกล้า	สมัครเข้าร่วมโครงการป้องกันการทุจริต ของ ปปช. ปปท. หรือสถาบันพระปกเกล้า
	๖.๔ จัดทำประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน	ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ปัญหา/อุปสรรค

๑. การวางแผนอัตรากำลัง

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การปรับปรุงแผนอัตรากำลังเป็นไปได้ยาก มีขั้นตอนค่อนข้างมาก และซับซ้อน ต้องมีการผ่านคณะกรรมการเพื่อพิจารณา ต้องมีการคำนึงถึงภารกิจของงานความยุ่งยากของตำแหน่งที่ต้องการปรับปรุง ตลอดจนต้องมีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ทำให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลังมีความล่าช้าในเรื่องของขั้นตอน

๒. การสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรคในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร เนื่องจากปัจจุบันการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการในตำแหน่งสายงานบริหาร และสายงานผู้ปฏิบัติ สามารถส่งคำร้องให้ ก.กลางดำเนินการสรรหาได้ แต่เนื่องจากการดำเนินการสรรหาที่มีความล่าช้า ประกอบกับตำแหน่งที่ร้องขอให้ ก.กลางดำเนินการสรรหาไม่สามารถดำเนินการโอน ย้ายได้ ทำให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้นโยบายการพัฒนาบุคลากรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ควรมีการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความทันสมัย ทันต่อเวลา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

สรุปข้อมูลบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ประจำปี ๒๕๖๕

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม โดยมีส่วนราชการในการบริหารงานเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ภารกิจต่างๆ จำนวน ๑๐ ส่วนราชการ ดังนี้ สำนักปลัด อบจ., สำนักงานเลขานุการ อบจ., กองคลัง, กองช่าง, กองสาธารณสุข, กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, กองพัสดุและทรัพย์สิน, กองการเจ้าหน้าที่ และหน่วยตรวจสอบภายใน ปัจจุบันมีอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๘๐ อัตรา

ส่วนราชการ	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		มีนครอง	ไม่มีนครอง	รวม
			ภารกิจ	ทั่วไป			
ปลัด อบจ.	๑	-	-	-	-	๑	๑
รองปลัด อบจ.	๒	-	-	-	๒	-	๒
สำนักปลัด อบจ.	๔๓	๓	๒๕	๓๒	๗๓	๓๐	๑๐๓
สำนักงานเลขานุการ อบจ.	๑๔	-	๘	-	๑๖	๖	๒๒
กองคลัง	๓๑	-	๔	-	๒๒	๑๓	๓๕
กองช่าง	๓๖	๖	๓๘	๒๐	๖๐	๔๐	๑๐๐
กองสาธารณสุข	๒๘	-	๑๑	๑๔	๑๑	๔๒	๕๓
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑๘	-	๕	-	๑๖	๗	๒๓
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๙	-	๓	-	๕	๗	๑๒
กองพัสดุและทรัพย์สิน	๑๔	-	๔	-	๑๑	๗	๑๘
กองการเจ้าหน้าที่	๒๒	-	๙	-	๑๑	๒๐	๓๑
หน่วยตรวจสอบภายใน	๗	-	-	-	๓	๔	๗
รพสต.	๔๐๘	-	-	-	๑๕๐	๒๕๙	๔๐๘
รวม	๖๓๓	๙	๑๐๗	๖๖	๓๘๐	๔๓๕	๘๑๕

