



รายงานผล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล



องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงเตี้ย
อำเภอแม่ลาน จังหวัดปัตตานี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด
ที่ ปน. ๗๗๗๐๑/๘๔๙ วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลม่วงเตี้ย

ตามที่งานกาจรเจ้าหน้าที สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงเตี้ย ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านโครงสร้าง การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างระบบบริหารจัดการความรู้ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรให้มีประสิทธิภาพคงอยู่คู่องค์กรต่อไป

บัดนี้ การดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการแล้วเสร็จในรอบการดำเนินการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ งานกาจรเจ้าหน้าที สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงเตี้ย จึงขอรายงานให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลม่วงเตี้ยทราบ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายมุฮัมหมัดอาหมีน ดาริสอ)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

(นางหทัยกาญจน์ กาญจนวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางณารินดา แวหะมะ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงเตี้ย

(นายมนตรี จะปะเกีย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงเตี้ย

(นายอิสมาแอ ยุณุ)

นายกองค้การบริหารส่วนตำบลม่วงเตี้ย

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงเตี้ย อำเภอแม่ลาน จังหวัดปัตตานี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนอัตรากำลังคน - วิเคราะห์ค่างาน และความต้องการกำลังคนและนำไปจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	เพื่อใช้เป็นกรอบอัตรากำลังรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงเตี้ย ในการจัดคนลงสู่ตำแหน่งให้เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงเตี้ย ๒. มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การพิจารณา กำหนดจำนวนคน/อัตราดำเนินการ เพิ่มหรือลดตำแหน่ง เสนอก.อบต.จังหวัด เพื่อพิจารณา	- มีแผนอัตรากำลัง ที่เป็นปัจจุบัน และเหมาะสมกับภารกิจ	- แต่ละหน่วยงานภายในองค์การวิเคราะห์ค่างาน และปริมาณงานไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง ส่งผลให้การเสนอขออัตรากำลังต่อก.อบต.จังหวัด ไม่ผ่านความเห็นชอบ	- ให้แต่ละหน่วยงาน ทบทวนการวิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานให้เหมาะสมและถูกต้องก่อนเสนอขอความเห็นชอบต่อก.อบต.จังหวัด
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร - การสรรหาบุคลากรเพื่อดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง	เพื่อสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลังที่ว่าง โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน	๑. ปฏิบัติตามแนวทางการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ๒. บรรจุและแต่งตั้งตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา ตามระเบียบและประกาศ/มติ ก.อบต.จังหวัด ๓. มีแผนอัตรากำลังที่กำหนดตำแหน่งที่ว่าง และตำแหน่งที่มีคนครองไว้อย่างชัดเจนเพื่อเป็นกรอบกำหนดการสรรหา	๑. มีการขอใช้บัญชีผู้ผ่านการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ และดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง ดังนี้ - ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงานสังกัดสำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา	- บัญชีผู้ผ่านการสอบแข่งขันได้บางตำแหน่งมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของหน่วยงาน ส่งผลให้การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งจากการขอใช้บัญชีไม่สามารถดำเนินการได้	- สรรหาโดยการประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) ผู้มีคุณสมบัติมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			- ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน สังกัดกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สังกัดกองการศึกษา ฯ จำนวน ๑ อัตรา ๒. มีการขอใช้บัญชีการสอบคัดเลือกและคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ของ กสธ. และได้มีผู้มาดำรงตำแหน่งดังนี้ - ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา		

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน - การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. มีการประเมินผลงานที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานีกำหนด	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน/เลื่อนค่าตอบแทนสำหรับพนักงานจ้าง ๒. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริม สร้างแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	- ผลการประเมินสามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพของแต่ละบุคคล รวมถึงสร้างแรงจูงใจให้พนักงานพัฒนาการทำงานให้เต็มความสามารถยิ่งขึ้น	- การส่งแบบประเมินของพนักงาน บางคนมีความล่าช้า	- ควรจัดส่งแบบประเมินมายังงานการเจ้าหน้าที่ภายในระยะเวลาที่กำหนด
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย - โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร	๑. เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึก และ ความตระหนักในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน	๑. จัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงเตี้ยประจำปี	- มีการจัดฝึกอบรมโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงเตี้ยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	-	-

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
- การจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลว่าด้วยจรรยาข้าราชการ - โครงการบุคลากรดีเด่นด้านการบริการประชาชน	๒. เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตและต่อต้านการทุจริต ๓. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการประพฤติ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	๒. จัดให้มีประมวลจริยธรรม และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ เพื่อใช้เป็นแนวทางและปลูกฝังค่านิยมสำหรับองค์กรที่ทุกคนในองค์กรพึงถือปฏิบัติ ควบคู่ไปกับระเบียบและข้อบังคับอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ๓. จัดให้มีการมอบเกียรติบัตรเชิดชูผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ดีเด่นในการบริการประชาชนตำบลจังหวัดปัตตานีกำหนด	- มีประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงเตี้ย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ และประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคนทราบและนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	-	-
๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง - การสรรหา	๑. สรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งที่ว่างโดยมีคุณสมบัติ และความสามารถตรงตามตำแหน่ง	๑. สรรหาพนักงานตามกรอบระยะเวลา ในการสรรหา ตามระเบียบ/มติ ก.อบต.จังหวัด	- มีการดำเนินการสรรหาและมีผู้ดำรงตำแหน่งครบตามอัตราที่สรรหาและเป็นไปตามกรอบอัตรากำลึง	- ระยะเวลาในการสรรหานาน ทำให้ต้องมีผู้รักษาราชการในตำแหน่งเป็นเวลานาน และปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่	- ระหว่างที่ไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งให้ผู้รักษาราชการในตำแหน่งนั้นเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่รักษาราชการ
๖. การพัฒนาบุคลากร - การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรอบรู้ความเพิ่มพูนความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	๑. การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ตามสายงาน	๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามสายงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างน้อย ร้อยละ ๖๐	- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะตามสายงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	- ระยะเวลาหลักสูตรที่ต้องการอบรม ไม่ตรงกับระยะเวลาที่สามารถไปอบรมได้	-

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒. เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงเตี้ยจัดทำขึ้น โดยเป็นการให้ความรู้ทั้งในและนอกสถานที่เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน ๑. เพื่อสร้างแรงจูงใจและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในสายอาชีพ	๒. โครงการฝึกอบรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงเตี้ยจัดทำขึ้น โดยเป็นการให้ความรู้ทั้งในและนอกสถานที่เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน ๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ทุกสายงาน	จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕๐ โดยการเข้าร่วมการฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น - มีการจัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบันในระบบฐานข้อมูลบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น - มีการจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-	-

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต ๒. สำนวความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ๓. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	๑. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต ๒. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	- บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น - บุคลากรมีความพึงพอใจในการให้สวัสดิการของหน่วยงานส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ	-	-