



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารทั่วไป สำนักงานปลัด

ที่ ปน ๗๓๒๐๑/

วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลต้นยางลูโละ

เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นยางลูโละ ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้นโดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและด้านการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นยางลูโละ เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้ว

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ แล้ว จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไขเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้ครอบคลุม และครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

(นางชากิระห์ บาโงสะตา)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....

(นางสาวสาริณีย์ เบญจภูวดล)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลูโละ.....

.....



(นายมาหะมะสายดี อาลีสาแมะ)

รองนายก อบต. รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลูโละ

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลูโละ.....

.....



(นายมาหะมะสายดี อาลีสาแมะ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลูโละ

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงลุโล๊ะ อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ |
|--|---|--|---|
| ๑. นโยบายวางแผน อัตรากำลัง | ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อ กำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล | - มีการดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) | เพื่อเป็นการวางแผน ล่วงหน้าในการ กำหนดอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับปริมาณ งานปัจจุบัน รวมถึง ภาระงานที่จะเพิ่มขึ้น ภายใน ๓ ปี |
| ๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้ง บุคลากร | ๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผน อัตรากำลัง สรรหาข้าราชการและ พนักงานจ้างให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงและทดแทนอัตรากำลัง ที่ลาออก หรือโอนย้าย | - รับโอน ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๖- ๒๑๐๔-๐๐๑ | ระยะเวลาการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง และการมารายงาน ตัวเพื่อปฏิบัติงาน ต้องรอให้ ก.อบต. จังหวัดเห็นชอบใช้ ระยะเวลานาน พอสมควร |
| | | - ดำเนินการให้ กสส.ดำเนินการ สอบแทนในตำแหน่ง ผู้อำนวยการ กองการศึกษาฯและ วัฒนธรรม (นักบริหารงาน การศึกษา ระดับต้น) ที่ว่าง | |
| | | - ประกาศประชาสัมพันธ์การรับ โอนพนักงานส่วนตำบล หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ปก./ ชก. จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา | |
| ๓. นโยบายการพัฒนา บุคลากร | ๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วน ตำบล ประจำปีและดำเนินการตาม แผนฯ | มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ | ควรส่งเสริมทุก ตำแหน่งให้ได้รับการ เข้าร่วมอบรม เพื่อ พัฒนาศักยภาพ |
| | ๓.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนา บุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนา บุคลากร แต่ละตำแหน่ง | มีการวางแผนและพิจารณาจัดส่ง บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อ พัฒนาความรู้ตามสายงานของแต่ละ ตำแหน่ง | บุคลากร |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ |
|-----------------------------------|---|---|---|
| | <p>๓.๓ สร้างบทเรียนรู้เฉพาะทางตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน</p> <p>๓.๔ สร้างการเรียนรู้ภายในองค์กร</p> | <p>ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองตามสายงานแต่ละตำแหน่ง</p> <p>มีการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร</p> | |
| | <p>๓.๕ กิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล เจ้าหน้าที่เป็นจิตอาสา ร่วมกันพัฒนาหมู่บ้านในเขตตำบลต้นหยง ลุโละ</p> | <p>เป็นกิจกรรมที่ดี สร้างความสามัคคีในหน่วยงานและสร้างจิตสำนึกที่ให้บุคลากรมีความเสียสละและอุทิศเวลาการทำงานให้กับส่วนรวม</p> | |
| ๔. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ | <p>๔.๑ มีการจัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้า</p> <p>๔.๒ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้า</p> | <p>- มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าของสายงานในตำแหน่งให้บุคลากรทราบ</p> <p>-มีการเลื่อนระดับครู จาก ค.ศ.๒ เป็น ค.ศ.๓</p> | <p>เพื่อให้เจ้าหน้าที่ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และมีความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง</p> |
| | <p>๔.๓ การบันทึกข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ</p> | <p>- มีการดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบันตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ ทุกระยะ</p> | |
| ๕.การสรรหาคนดีคนเก่ง | <p>๕.๑ การยกย่อง เชิดชู บุคลากรผู้มีการปฏิบัติราชการที่มีผลงานดีเด่น</p> | <p>- มีการดำเนินการประกาศยกย่องข้าราชการที่มีผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการดีเด่น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการต่อไป</p> | <p>เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p> |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ |
|---|--|---|---|
| <p>๖. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p> | <p>๖.๑ จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> | <p>- มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> | <p>ทำให้พนักงาน มีจิตสำนึกในการทำงาน และรักองค์กร</p> |
| | <p>๖.๒ ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล</p> | <p>มีการดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลการประเมินมาพัฒนา</p> | |
| <p>๗. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> | <p>๗.๑ การมอบหมายงาน</p> | <p>มีการดำเนินการให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รวมทั้งการควบคุมกำกับติดตาม ดูแลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p> | <p>ทำให้การประเมินพนักงานมีความเป็นธรรม</p> |
| | <p>๗.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> | <p>มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่งตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตามสายงาน</p> | |
| | <p>๗.๓ พิจารณาความดี ความชอบตามผลการปฏิบัติราชการ อย่างเป็นธรรม เสมอภาค ตรวจสอบได้</p> | <p>มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน</p> | |
| <p>๘. นโยบายด้านสวัสดิการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</p> | <p>๘.๑ เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรัก ความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน</p> | <p>จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูคนดี มีคุณธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลุโล๊ะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ และมอบใบประกาศให้กับผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นคนดี มีคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p> | <p>เป็นโครงการที่ดีสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ที่ได้รับใบประกาศและกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น</p> |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ |
|---------------------------------|--|---|---|
| | | ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ได้รับการประเมินผล การปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ ละรอบการประเมิน | |
| | | ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัว พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่ เกิดการสูญเสียบุคคลในครอบครัว | |
| | | จัดกิจกรรม Big Cleaning เพื่อให้ องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สะอาด | |
| ๙.นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิต | ๙.๑ มีกิจกรรม ๕ ส.ในสำนักงาน ๙.๒ มีป้ายเตือน สำหรับพื้นที่ต่าง ระดับ ๙.๓ มีถังดับเพลิงติดตั้งภายใน สำนักงาน ๙.๔ มีการติดตั้งกล้องวงจรปิด ภายในสำนักงาน | ทำให้เจ้าหน้าที่ภายในสำนักงานมี ความปลอดภัย และมีสภาวะ แวดล้อมที่ปลอดภัยภายใน สำนักงาน | ควรมีการปลูกฝัง พนักงานให้รักษา ความสะอาด และ ช่วยดูแลทรัพย์สิน ขององค์กร |

- ปัญหาและอุปสรรค

- ด้วยสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด-๑๙) ส่งผลกระทบต่อ
การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหาบุคลากร การเปิดกรอบแผนอัตรากำลัง
ทำให้การจัดประชุมการพิจารณาของคณะอนุกรรมการ มีความล่าช้าหรือหยุดชะงัก
- การจัดโครงการในแต่ละครั้งได้รับความร่วมมือจากพนักงานเป็นส่วนใหญ่ แต่มีพนักงานที่ยัง
ไม่ให้ความร่วมมือ และยังไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ ซึ่งต้องทำความเข้าใจมากขึ้นในการ
ดำเนินการครั้งต่อไป