



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลบาคอง อำเภอเรือเสาะ จังหวัดนราธิวาส

ที่ นธ ๗๑๙๐๑/-

วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔


เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลบาคอง

เรื่องเดิม


ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบาคอง ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหาร อัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและด้านการบริหาร เพื่อให้ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบาคอง เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถ บริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้ว นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบาคองจึงขอรายงานผล การปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้ ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุม และครบทุกด้าน รายละเอียดตาม เอกสารแนบท้ายมาพร้อมนี้

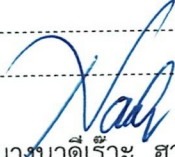
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

  
(นายชานันท์ หมั่นวิเศษ)  
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

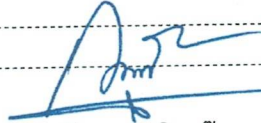
ความเห็นหัวหน้าสำนักงานปลัด.....

  
(นางสาวนุรณี สีอริ)  
นักพัฒนาชุมชน รักษาการแทน  
หัวหน้าสำนักงานปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

  
(นางนาดีเร้า ฮาแว)  
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบาคอง

ความเห็นนายองค์การบริหารส่วนตำบล.....

  
(นายอับดุลอาชี เจ๊ะแน)  
นายองค์การบริหารส่วนตำบลบาคอง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง</p>	<p>เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร</p>	<p>อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐</p>	<p>- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ ของส่วนราชการตามประกาศ ก.อบต. และ กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั่วไป และ พนักงานจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร</p> <p>- ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งว่าง</p>	<p>- เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน และเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน ภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงาน เร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ</p> <p>- เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อราชการ/ใช้ระยะเวลาการรับโอนนาน ต้องพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง สำหรับข้าราชการทหารมาเป็นพนักงานส่วนตำบล</p> <p>- ผู้บริหารมีนโยบายรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่น และได้ขอใช้บัญชีที่สอบผ่านการสรรหาจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อมาบรรจุตามตำแหน่งว่างในกรอบแผนอัตรากำลัง</p>
<p>๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงาน ครอบคลุมตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม</p>	<p>ระดับความสำเร็จของงาน ปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน</p>	<p>จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และ หน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่</p>	<p>สถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด - ๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบาย จึงส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมยังไม่ถึงเป้าเท่าที่ควร</p>

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ
<p>๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ</p>	<p>พัฒนาระบบฐานข้อมูลของหน่วยงานให้ได้มาตรฐาน สามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายในองค์กร และพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้เกิดความรู้ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว และประหยัดเวลาการปฏิบัติงานที่จะนำเสนอรายงานต่อผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว</p>	<p>- องค์กรจัดทีมเว็บไซต์ เฟสบุ๊ก และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับ ประชาสัมพันธ์ผลงานการปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงานเชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึง การร่างเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบปัญหา ข้อเสนอแนะจากประชาชนสนทนงนโยบายรัฐบาล ไทยแลนด์ ๔.๐</p> <p>- องค์กรมีไลน์กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับ ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียนให้ทราบถึง ปฏิบัติ และส่งงานรวมถึงการรายงานผลให้ บังคับบัญชาทราบ</p> <p>- องค์กรจัดทำวัสดุ อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี ให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างประหยัด ในระบบเครือข่าย การแชร์ เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร และสามารถส่งพิมพ์งานผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์</p>	<p>- เสนอแนะให้ปรับระบบสารสนเทศแบบ one stop service และระบบการใช้บริการ ผ่านเว็บไซต์ของอบต. เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล พร้อมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and Transparency Assessment: ITA)</p> <p>- เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอน ประหยัดและเพิ่มความรวดเร็วยิ่งขึ้น แต่ยังมีบุคลากรในสังกัดส่วนน้อยที่ไม่ให้ความร่วมมือด้านเทคโนโลยี</p> <p>- ตามมาตรงการประหยัดพลังงาน การใช้ทรัพยากรร่วมกัน</p>

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้าน สวัสดิการ มีมาตรการ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ให้กับพนักงานส่วน ตำบล และพนักงาน จ้าง	เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับ พนักงาน และเกิดความรัก ความ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับ องค์กร และสร้างความมั่นใจ ให้กับบุคลากรในความปลอดภัย ในการทำงาน	ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จ ทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาด ในการทำงานมีน้อย ช้อร้องเรียน ไม่มี การทำงานเป็นทีม	- จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูคนดี มีคุณธรรม ขององค์กรบริหารส่วนตำบลบาทง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างที่ได้รับรางวัลประเมินผลการ ปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการ ประเมิน - ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่เกิดการสูญเสีย บุคคลในครอบครัว - จัดกิจกรรมบิณฑบาตบุญกุศล เพื่อให้อ องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่ สภาพแวดล้อมใน การทำงานสะอาด - การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการ ประเมิน การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วน ตำบล ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานครู ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ผลการให้ความร่วมมือในกิจกรรมเป็น อย่างดี - ดำเนินการตามประกาศ ก.อบต. จังหวัด นราธิวาส - บุคลากรให้ความร่วมมือ ทำกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสามัคคี และยังคงส่งผลให้องค์กรน่าอยู่ - เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้ บังคับบัญชา และคณะกรรมการกึ่งในกรอง เนื่องจากการพิจารณาจากเอกสารผลงานการ ปฏิบัติจริง และกึ่งการพิจารณาเลื่อนขั้น คณะกรรมการ รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนก็อยู่ในรูปคณะกรรมการ และนำผล การปฏิบัติงาน การขาด ลา มาสาย และ ความประพฤติดีวินัยมาพิจารณาพร้อม

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. นโยบายด้านการบริหาร	เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการที่ การลดขั้นตอนในการทำงาน ประชาชนได้รับการบริการรวดเร็วยิ่งขึ้น ลดการสูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เกะกะงาน เป็นไปตามขั้นตอนภายใต้การบังคับบัญชาหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการ	การบริหารการเป็นไปตามคำสั่งมอบหมายงาน การรักษาราชการแทน และการปฏิบัติราชการแทน และการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ประชาชนได้รับการอย่างรวดเร็ว และเกิดความประทับใจ ไม่เกิดข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงาน	- จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติราชการให้กับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงาน และหน้าที่อื่นเพื่อเพิ่มความรู้อำนาจสั่งให้พนักงานส่วนตำบล รักษาราชการแทนปลัด อบต. หัวหน้าสำนักผู้อำนวยการกอง ในกรณีตำแหน่งว่าง หรือมีผู้อำนวยการปฏิบัติราชการได้ - แจกเวียนคำสั่ง ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	พนักงานจ้างยังมีความเข้าใจสับสน เกี่ยวกับเรื่อง รักษาการในตำแหน่ง รักษาราชการแทน และปฏิบัติราชการแทน

**ปัญหาและอุปสรรค**

เนื่องจากในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ยังมีความรุนแรงการแพร่ระบาดของเชื้อโรคโควิด-๑๙ (โควิด-๑๙) ทำให้กิจกรรมหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

**ข้อเสนอแนะ**

จากการดำเนินการตามนโยบายด้านต่างๆ ของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จะเห็นว่าได้มีการดำเนินครบทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุด สามารถตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของถิ่นที่มีพระราชบัญญัติกำหนดไว้