



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลบดอง อำเภอรือเสาะ จังหวัดนราธิวาส

ที่ นธ ๗๑๙๐๑/-

วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบดอง

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบดอง ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้น โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและด้านการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบดอง เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้ว นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบดองจึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุม และครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายฮาซานี หมิ่นนิเศษ)

ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....

(นางสาวนุรณี สือรี)

นักพัฒนาชุมชน รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(นางนาดีเร้า ฮาแว)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบดอง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(นายอับดุลอาซี เจ๊ะแน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบดอง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายด้านการ ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการ บริหารอัตรากำลัง	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุน และส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการ อัตรากำลัง และการบริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้อง กับภารกิจขององค์กรและ เพียงพอ มีการวางแผนทาง ความก้าวหน้าของสายงาน มี ความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงาน ในองค์กร	อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณ งาน ภารกิจหน้าที่ ความ รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มี ตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไข เพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยการ กำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ ของส่วนราชการตามประกาศ ก.อบต. และ กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ทัวไป และ พนักงานจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร - ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งว่าง	- เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนด อัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน และเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน ภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงาน เร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ - เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่าง ต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อการใช้ ระยะเวลาการรับโอนนาน ต้องพิจารณา คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง สำหรับข้าราชการ ทหารมาเป็นพนักงานส่วนตำบล - ผู้บริหารมีนโยบายรับโอน (ย้าย) พนักงาน ส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่น และได้ ขอใช้บัญชีผู้ที่สอบผ่านการสรรหาจากกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อมาบรรจุตาม ตำแหน่งว่างในกรอบแผนอัตรากำลัง
๒. นโยบายด้านการ พัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนา บุคลากรตามตำแหน่ง สายงาน ครบทุกตำแหน่งสายงานอย่าง เป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความ สามารถศักยภาพ และทักษะการ ทำงานที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จของการ ปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลง กระบวนกรทำงานครบทุก ขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้าน พฤติกรรมและการทำงาน	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และ หน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคี ในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน การ แลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่	- คำแนะนำในกรอบแผนอัตรากำลังยังมีมาก พอสมควร ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่ เป็นไปตามนโยบาย จึงส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมยังไม่ถึงเป้าเท่าที่ควร

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ	พัฒนาระบบฐานข้อมูลของหน่วยงานให้ได้มาตรฐาน สามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายในองค์กร และพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้เกิดความรู้ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว และประหยัดเวลาการปฏิบัติงานที่จะนำเสนอรายงานต่อผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว	- องค์กรจัดให้มีเว็บไซต์ เฟสบุ๊ก และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับ ประชาสัมพันธ์ผลงานการปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงานเชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึง การสร้างเรียนผ่านเว็บไซต์ถามตอบปัญหา ข้อเสนอจากประชาชนเสนอ นโยบายรัฐบาล ไทยแลนด์ ๔.๐ - องค์กรมีไลน์กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับ ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียนให้ทราบถึงปฏิบัติ และส่งงานรวมถึงการรายงานผลให้บังคับบัญชาทราบ - องค์กรจัดทำวัสดุ อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี ให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างประหยัด ในระบบเครือข่าย การแชร์เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร และสามารถส่งพิมพ์งานผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์	- เสนอแนะให้ระบบสารสนเทศแบบ one stop service และระบบการใช้บริการผ่านเว็บไซต์ของอบต. เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล พร้อมให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and Transparency Assessment: ITA) - เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอน ประหยัดและเพิ่มความรวดเร็วยิ่งขึ้น แต่ยังมีบุคลากรในสังกัดส่วนน้อยที่ไม่ให้ความร่วมมือด้านเทคโนโลยี - ตามมาตรการประหยัดพลังงาน การใช้ทรัพยากรร่วมกัน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้าน สวัสดิการ มีมาตรการ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ให้กับพนักงานส่วน ตำบล และพนักงาน จ้าง	เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับ พนักงาน และเกิดความรัก ความ ทุ่มเทกำลังใจให้กับ องค์กร และสร้างความมั่นใจ ให้กับบุคลากรในความปลอดภัย ในการทำงาน	ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จ ทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาด ในการทำงานมีน้อย ข้อร้องเรียน ไม่มี การทำงานเป็นทีม	- จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูคนดี มีคุณธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลาง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างที่ได้รับรางวัลประเมินผลการ ปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการ ประเมิน - ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่เกิดการสูญเสีย บุคคลในครอบครัว - จัดกิจกรรมบ่มเพาะคนดีคนเก่งทุกวัย เพื่อให้ องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่ สภาพแวดล้อมใน การทำงานสะอาด - การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการ ประเมิน การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วน ตำบล ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานครู ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	- บุคลากรให้ความร่วมมือในกิจกรรมเป็นอย่างดี - ดำเนินการตามประกาศ ก.อบต.จังหวัด นราธิวาส - บุคลากรให้ความร่วมมือ ทำกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสามัคคี และยังส่งผลให้องค์กรน่าอยู่ - เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้ บังคับบัญชา และคณะกรรมการกลั่นกรอง เนื่องจากพิจารณาจากเอกสารผลงานการ ปฏิบัติงาน และก้นการประเมินในรูปแบบ คณะกรรมการ รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนก็อยู่ในรูปคณะกรรมการ และนำผล การปฏิบัติงาน การขาด ลา มาสาย และ ความประพฤติผิดวินัยมาพิจารณาร่วม

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. นโยบายด้านการบริหาร	เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ การลดขั้นตอนในการทำงาน ประชาชนได้รับการบริการรวดเร็วยิ่งขึ้น ลดการสูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เกี่ยงงาน เป็นไปตามขั้นตอนภายใต้การบังคับบัญชาหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการ	การปฏิบัติราชการเป็นไปตามคำสั่งมอบหมายงาน การรักษาราชการแทน และการปฏิบัติราชการแทน และการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ประชาชนได้รับการบริการอย่างรวดเร็วก่อน และเกิดความประทับใจ ไม่เกิดข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงาน	- จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติราชการให้กับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงาน และหน้าที่เพื่อเพิ่มพูนความรู้ - จัดทำคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบล รักษาการแทนปลัด อบต. หัวหน้าสำนักผู้อำนวยการกอง ในกรณีตำแหน่งว่าง หรือมีผู้อำนวยการปฏิบัติราชการได้ - แจ้งเวียนคำสั่ง ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	พนักงานจ้างยังมีความเข้าใจสับสน เกี่ยวกับเรื่อง รักษาการในตำแหน่ง รักษาการแทน และปฏิบัติราชการแทน

ปัญหาและอุปสรรค

เนื่องจากในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ยังมีตำแหน่งว่างในกรอบแผนอัตรากำลังอีกหลายตำแหน่ง ทำให้กิจกรรมหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินการตามนโยบายด้านต่างๆ ของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบาง จะเห็นได้ว่าการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุด สามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของพื้นที่ที่มีพระราชบัญญัติกำหนดไว้