



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำดำ โทร.๐-๗๓๔๘-๙๑๖๘
ที่ ปน ๗๕๑๐๑/๑๑๑๗..... วันที่ ๓๐ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔
เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำดำ

๑. เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำดำ ได้ประกาศกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ นั้น

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นางอามีน่า เจ๊ะเงาะ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความคิดเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

.....
.....

(นายสุตติ หมะอะ)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความคิดเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(นางสาวรัตติกานัญญ์ แต่งเอี่ยม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำดำ

ความคิดเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(นางสาวรัตติกานัญญ์ แต่งเอี่ยม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำดำ ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำดำ

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑.นโยบายวางแผนอัตรากำลัง	๑.๑ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณา ปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมการข้อมูล และการ ระดมความคิดของคณะกรรมการ และผู้เกี่ยวข้อง)	ระยะเวลาดำเนินการมีจำกัด ทำให้ขาดการทบทวนแผนให้มีประสิทธิภาพ	อยากให้จังหวัดมีการซักซ้อมการปรับแผนให้มีความละเอียดมากขึ้น
๒.นโยบายการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	๑. ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้างประเภททั่วไป ที่ว่าง ในตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ สังกัดสำนักปลัด ๒ อัตรာ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ๒. ดำเนินการรับโอนย้าย และสรรหาพนักงานส่วนตำบล ที่ว่าง ตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้แก่ นักพัฒนาชุมชน เมื่อวันที่ ๑ ก.พ. ๒๕๖๔ ตามคำสั่ง อบต.น้ำดำ ๓. ดำเนินการขอให้ กสท.ดำเนินการสอบแทนในตำแหน่ง จพง.พัสดุ และนายช่างโยธา	ตำแหน่งว่างที่ร้องขอเป็นตำแหน่งว่างที่มีผู้สอบผ่านน้อย จึงขึ้นบัญชีน้อยทำให้บัญชีหมดไม่สามารถบรรจุแต่งตั้งได้	อยากให้กรมฯ มีการสอบแข่งขันในตำแหน่งว่างให้มากขึ้นกว่าเดิม
๓.นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓.๑ ดำเนินการประเมินข้าราชการสวนทองถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งแห่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เขารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตาม สายงาน	ไม่พบปัญหาและอุปสรรค	-

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	<p>๓.๒ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณา ผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และ</p> <p>เป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>ขาดความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงาน</p>	<p>ควรประชุมชี้แจงผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจ</p>
	<p>๓.๓ พิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค ตรวจสอบได้</p>	<p>การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานให้เป็นไปตามแบบประเมินการปฏิบัติราชการผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน</p>	<p>ผู้ที่ได้รับการประเมินดีเด่นมากกว่าจำนวนโควตาที่ได้รับในแต่ละรอบ</p>	<p>สำหรับคนที่รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการดีเด่นควรได้รับการพิจารณาขั้นพิเศษนอกเหนือจากขั้นปกติ</p>
<p>๔.นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p>	<p>๔.๑ ประมวลจริยธรรมข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>เจ้าหน้าที่ขาดการปฏิบัติอย่างจริงจัง</p>	<p>เจ้าหน้าที่ควรปฏิบัติอย่างเคร่งครัด</p>
	<p>๔.๒ ส่งเสริมใหญ่บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖</p>	<p>มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการแผนการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต คอรัปชั่น</p>	<p>ไม่มีการดำเนินการกิจกรรมป้องกันการทุจริต</p>	<p>ผู้บังคับบัญชาต้องส่งเสริมการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมการป้องกันการทุจริต</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๕.นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่ง	๕.๑ การยกย่อง เชิดชูบุคลากรผู้มีการปฏิบัติราชการที่มีผลงานดีเด่น	มีการดำเนินการประกาศยกย่องข้าราชการที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดีเด่นเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการต่อไป	ไม่พบปัญหาและอุปสรรค	ควรจัดให้มีทุกปี เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน
๖.นโยบายการพัฒนาบุคลากร	๖.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เขารับการอบรม เพื่อ พัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไป ตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	จัดทำแผนต้องมีการครอบคลุมภารกิจงานในหน่วยงาน	ต้องมีการสำรวจข้อมูลก่อนเริ่มจัดทำแผนฯ
	๖.๒ กำหนดเส้นทางทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเขารับการอบรม ตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ	งานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับตำแหน่งงาน	อยากให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ตรงกับตำแหน่งงาน
	๖.๓ สร้างบทเรียนรู้เฉพาะทางตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning	- ส่งเสริมให้พนักงานสวนตำบลที่บรรจุใหม่ดำเนินการ เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไป และเฉพาะตำแหน่ง	พนักงานบรรจุใหม่ยังไม่มีความพร้อมในตัวในการปฏิบัติงาน	ต้องมีการสอนงาน และให้มีการสอนงานในกองหรือฝ่าย
	๖.๔ สร้างการเรียนรู้ภายในองค์กร	มีการจัดกิจกรรมร่วมกัน	บุคลากรไม่ค่อยให้ความร่วมมือเท่าที่ควร	ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงประโยชน์ที่จะได้รับ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	๖.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้าน การพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อม การทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้ง ติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงาน มา พัฒนา และจัดใหม่ขึ้นพื้นฐานของพนักงาน	พนักงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน	หน่วยงานต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๗.นโยบายการสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ	๗.๑จัดทำแผนคู่มือเส้นทางความก้าวหน้า	มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าของสายงานในตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง	อยากให้มีการติดตามความก้าวหน้าในสายงาน
๗.นโยบายการสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ	๗.๒ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการ ความก้าวหน้า	- นางสาวคอดีเยาะ มดีเยาะ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา เลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นจากปฏิบัติการเป็นชำนาญการ ตามมติเห็นชอบ ก อบต. จังหวัดปัตตานี ครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ คำสั่งอบต. น้ำดำ ที่ ๘๘๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๔	การดำเนินการใช้ระยะเวลาพอสมควร	ควรดำเนินการตามห้วงระยะเวลา
	๗.๓ ดำเนินการบันทึก แกไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ใหญ่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แลแล้วเสร็จที่กำหนดไว้	ระบบมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย	ควรนำข้อมูลที่บันทึกลงในระบบมาใช้ได้อย่างสมบูรณ์ และยกเลิกการเขียนลงใน กพ. ๗ ด้วยมือ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๘.นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๘.๑ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ๘.๒ มีกล่องวงจรปิดภายในสำนักงานและภายนอกสำนักงาน ๘.๓ มีถังดับเพลิงติดตั้งภายในสำนักงาน ๘.๔ จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่	- จัดกิจกรรม 5 ส - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ (จิตอาสา) - มีการรับประทานอาหารกลางวันร่วมกันระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ - ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่เกิดการสูญเสียบุคคลในครอบครัว	ขาดความร่วมมือของเจ้าหน้าที่บางคน	จัดประชุมเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่มากกว่านี้