



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยั้งตะ โทร. ๐-๗๓๒๙-๙๕๖๑

ที่ ยล ๗๕๔๐๑/

วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยั้งตะ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งตะ ได้มีการจัดทำนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยั้งตะ โดยได้กำหนดนโยบายไว้ทั้งหมด ๔ ด้าน ดังนี้

๑. นโยบายด้านการสรรหา
๒. นโยบายด้านการพัฒนา
๓. นโยบายด้านการธำรง รักษาไว้ และเสริมสร้างแรงจูงใจ
๔. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม วินัยข้าราชการและการใช้ประโยชน์

จากการดำเนินการตามแผนการจัดทำนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ทั้งหมด ๔ ด้านนั้น ได้ดำเนินกิจกรรม/โครงการไปแล้วทั้งหมด ๑๗ กิจกรรม/โครงการ

จากการวิเคราะห์และทำการสรุปผลดังกล่าวแล้วพบว่าประเด็นนโยบายที่ ๑ ด้านการสรรหา ปรากฏว่ามีข้อจำกัดเรื่องของอัตราว่างที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากอัตราว่างของพนักงาน ด้วยสาเหตุมาจากการโอนย้ายเปลี่ยนตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน จึงทำให้ตำแหน่งสายงานประเภททั่วไปและประเภทวิชาการว่าง ฉะนั้นงานจึงไม่เสร็จตามที่วางไว้เพราะมีบุคลากรที่จำกัด

สำนักปลัดจึงได้นำเรื่องอัตรารว่างนี้เสนอผู้บริหารเพื่อหาแนวทางการปรับแผนการสรรหาบุคลากร จากเดิมสรรหาโดยให้ กสธ.เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันซึ่งเป็นการขอใช้บัญชี แต่ตำแหน่งที่ขอไปนั้นบัญชีที่ กสธ.ขึ้นบัญชีไว้ทั้งหมดไปไม่เพียงพอต่อความต้องการ จากผลการประชุม มีแนวคิดตรงกันว่าเราควรจะสามารถสรรหาโดยวิธีการรับโอนย้ายเพื่อความรวดเร็ว และป้องกันปัญหาในการขอใช้บัญชีซึ่งอาจจะทำให้ไม่เพียงพอในครั้งต่อไป ส่วนประเด็นด้านอื่นๆก็เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ รายละเอียดตามที่แนบมาด้วยพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวชัยนัฏ ดิงระยะ)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด.....

(ลงชื่อ)

(นายชูชาติ หะยิวันนิก)

หัวหน้าสำนักปลัด

/ความเห็น...

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(ลงชื่อ)



(นางดวงดาว สุขจิตเกษม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยะตะะ

ข้อพิจารณา/ข้อสั่งการ (นายก อบต.)

.....

.....

(ลงชื่อ)



(นายมาหะมะ หะนิแระ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยะตะะ

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลยะดี อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	
	๑.๒ บริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจโดยปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม	- จำนวนบุคลากรสอดคล้องกับภารกิจ และมีภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	
	๑.๓ การสรรหาตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	- ดำเนินการร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลที่ว่าง ๓ อัตราคือ ๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒. นายช่างโยธา ๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน - ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างที่ว่าง ๒ อัตรา ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดกองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๕	
	๒.๒ การส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านตามสายงาน ให้อยู่ในระบบงาน E-learning	- ไม่มีการดำเนินการ	
	๒.๓ การถ่ายทอดความรู้หลังจากการเข้ารับการฝึกอบรมโดยการสอน งาน แจกเอกสาร ประชุม หรือทำคู่มือการปฏิบัติงาน	- มีการจัดทำรายงานผลการฝึกอบรม - จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	
	๒.๔ จัดองค์ความรู้ในองค์กร ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารงานบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่นๆ ที่สามารถใช้เป็น เครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง	- ไม่มีการดำเนินการ	
	๒.๕ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการ ทำงาน	มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน เช่น ระบบ e-plan,e-laas,lhr,info,e-gp เป็นต้น	
๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และ เสริมสร้าง แรงจูงใจ	๓.๑ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน ส่วนตำบลและเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างอย่างเป็นธรรม	-การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล -การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานครู -การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	
	๓.๒ มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้างปีละ ๒ ครั้ง	
	๓.๓ จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร	มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงาน ส่วนตำบล	
	๓.๔ การประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	-มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	๓.๕ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	มีการบันทึกข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติเป็นปัจจุบัน	
	๓.๖ จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติและมอบเกียรติบัตรให้กับผู้ปฏิบัติงาน ดีเด่น	ดำเนินการมอบเกียรติบัตรให้แก่พนักงานส่วนตำบลดีเด่น ๑ ราย	
	๓.๗ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - มีการจัดให้มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้นภายในสำนักงาน	
	๓.๘ การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	ดำเนินการจัดฝึกอบรมบุคลากรทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม วินัย ข้าราชการ และ การใช้ประโยชน์	๔.๑ การจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล	มีการประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง	
	๔.๒ การมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือก ปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	มีคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความ รับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้าง ครบถ้วน	
	๔.๓ การจัดทำแผนการป้องกันการทุจริตประจำปี	มีการจัดทำแผนการป้องกันการทุจริตประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕	

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์และทำการสรุปผลดังกล่าวแล้วพบว่าประเด็นนโยบายที่ ๑ ด้านการสรรหาปรากฏว่ามีข้อจำกัดเรื่องของอัตรากำลังที่มีอยู่ก็ไม่เพียงพอ กับภารกิจเนื่องจากอัตราว่างของพนักงาน ด้วยสาเหตุมาจากการโอนย้ายเปลี่ยนตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน จึงทำให้ตำแหน่งสายงานประเภททั่วไปว่างหลาย ตำแหน่ง ฉะนั้นงานจึงไม่เสร็จตามที่วางไว้เพราะมีบุคลากรที่จำกัด สำนักปลัดจึงได้นำเรื่องอัตราว่างนี้เสนอผู้บริหารเพื่อหาแนวทางการปรับแผนการสรรหาบุคลากร จาก เดิมสรรหาโดยให้ กสธ.เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันซึ่งเป็นการขอใช้บัญชี แต่ตำแหน่งที่ขอไปนั้นบัญชีที่ กสธ.ขึ้นบัญชีไว้ก็หมดไปไม่เพียงพอกับความต้องการ จากผลการ ประชุม มีแนวคิดตรงกันว่าเราควรจะสรรหาโดยวิธีการรับโอนย้ายเพื่อความรวดเร็ว และป้องกันปัญหาในการขอใช้บัญชีซึ่งอาจจะทำให้ไม่เพียงพอในครั้งต่อไป ส่วน ประเด็นด้านอื่นๆก็เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้

ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลยะตะ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

การวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลยะตะ ได้ดำเนินการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลยะตะ ได้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๕ หลักสูตร ดังนี้

หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

- ไม่มีหลักสูตรการอบรม

หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๖ คน จำนวน ๓ หลักสูตร ดังนี้

๑. กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและเทคนิคการบริหารสัญญางานจ้างก่อสร้างภายใต้บทบัญญัติของ พ.ร.บ.จัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐

๒. การพัฒนาศักยภาพการการบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กับงานสุขาภิบาลอาหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ

๓. ประชุมชี้แจงแนวทางการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม

จำนวน ๔ คน จำนวน ๒ หลักสูตร ดังนี้

๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ (ฉบับใหม่) และการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๒. โครงการหลักสูตร”การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐”

ปัญหา อุปสรรค

การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยะตะะ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ที่ผ่านมา ประสบกับปัญหา การแพร่ระบาดของโคโรนาไวรัส ๒๐๑๙ (COVID – ๑๙) ทำให้หลักสูตรการฝึกอบรมตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลชะลอการดำเนินงาน เนื่องจากหลักสูตรต่าง ๆ มีการเลื่อนและระงับการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้เท่าทันกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ ที่มีการปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติมอยู่เสมอ ๆ และผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วต้องมีเวทีในการนำเสนอต่อบุคลากรคนอื่น ๆ ในสังกัดให้ได้เข้าใจ เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร