



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าธง โทร.๐-๗๓๒๗-๓๐๓๙

ที่ ยล ๗๔๑๐๑/-

วันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าธง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าธงได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๕ขึ้นโดยครอบคลุมด้านการวางแผนอัตรากำลังด้านการสรรหาบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าธงเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment :ITA)ตัวชี้วัดย่อยที่๙.๔การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้ว นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการวิเคราะห์/ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และพิจารณาปรับปรุงให้ครอบคลุมครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางเปาชียะห์ સાළ)

เจ้าพนักงานธุรการ

-ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(นายอหัมมัด เจะนิ)

หัวหน้าสำนักปลัด

-ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าธง

.....
.....



(นายศุภกร สุภารี)

รองปลัดอบต. รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าธง

-ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าธง

☒ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....



(นายชาลี วาแมดืซา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าธง



รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าธง
อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ขอเสนอแนะ
๑.นโยบายการวางแผน อัตรากำลัง	-เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล ท่าธงมีโครงสร้างการแบ่งงานและ ระบบงานให้เหมาะสมไม่ผู้ซ้อน -เพื่อเป็นแนวทางในการ ดำเนินการวางแผนพัฒนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลท่าธงให้เหมาะสม -เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล ท่าธง สามารถวางแผน อัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลท่าธง เกิด ประโยชน์ต่อประชาชน เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ หน้าที่	-แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าธง ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อ จัดทำกรอบอัตรากำลังในแต่ละ ส่วนราชการ -เส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	-ทบทวนและปรับปรุง โครงสร้างองค์ระบบงานและ กรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การ บริหารส่วนตำบลท่าธง	-ควรมีการปรับปรุงแผน อัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง - มีกรอบอัตรากำลังพนักงาน ส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการ อย่างชัดเจนเป็นแนวทางในการ ดำเนินงาน
๒.นโยบายการสรรหา การบรรจุและการแต่งตั้ง	-การสรรหาข้าราชการและ พนักงานจ้างให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสีย กำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรา ว่าง ไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากร ทั้งหมด	-การต่อสัญญาจ้างพนักงาน จ้าง	-การต่อสัญญาจ้างพนักงาน จ้างประเภททั่วไปและภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าธง ตามคำสั่ง อบต.ท่าธง เรื่อง การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง ประเภททั่วไปและภารกิจ จำนวน ๑๑ ราย	-ดำเนินการต่อสัญญาจ้างโดย พิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ตามแบบประเมินย้อนหลัง ๒ ปี ด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และ ตรวจสอบได้

		-การสรรหาพนักงานส่วนตำบลสายปฏิบัติแทนตำแหน่งที่ว่าง	<u>-สรุปข้อมูลสถิติ การบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย</u> ขอใช้บัญชีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา ๔ ตำแหน่ง ตามมติ ก.อบต.จังหวัดยะลาที่ เรื่องบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็น พนักงานส่วนตำบล ได้แก่ ๑.นายอัสฮา วาแม็ง ตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน สังกัดกองช่าง ๒.นางสาวรอกีเยาะ เจะมะ ตำแหน่ง จพง.สาธารณสุขฯ ระดับปฏิบัติงาน สังกัดกองสาธารณสุขฯ ๓.นางสาวอาอีเสาะ สาและ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ สังกัดสำนักปลัด ๔.นางสาวมะพูเชื้อะ มอลอเลาะ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์ฯ ระดับ ปฏิบัติการ สังกัดสำนักปลัด	-ดำเนินการต่อสัญญาจ้าง โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินย้อนหลัง ๒ ปี ด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้
--	--	--	--	---

๓.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร		-มีแผนพัฒนาบุคลากร -บุคลากรยึดมั่นในหลัก คุณธรรมจริยธรรม ธรรมภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ -มีการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารและเพิ่มขีด ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้กับผู้ปฏิบัติงาน -มีการถ่ายทอดความรู้และ ประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง -บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	โอนย้ายมา จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑.นายสมมาศ มะหาดีะ ตำแหน่ง ผอ.กองช่าง ระดับต้น สังกัดกองช่าง -จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าธง - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตาม ตำแหน่งและสายงานอาชีพ ตาม สมรรถนะ -พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่ม ขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสาย งานอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง -ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลัก คุณธรรม จริยธรรม ขององค์การ บริหารส่วนตำบลท่าธง <u>สถิติการเข้ารับการฝึกอบรม</u> <u>สามารถสรุปได้ ดังนี้</u> - ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การ บริหารส่วนตำบลท่าธง ได้เข้ารับการ ฝึกอบรมตลอดทั้งปี จำนวน ๓ ครั้ง ผู้เข้าร่วมอบรมรวมทั้งสิ้น จำนวน ๑๘ ราย	
------------------------------------	--	--	--	--

			-พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมโดยแยกตามส่วนราชการที่สังกัด ดังนี้ -สำนักปลัด จำนวน ๔ ราย -กองคลัง จำนวน ๓ ราย -กองช่าง จำนวน ๑ ราย -กองสาธารณสุข จำนวน ๑ ราย - -กองการศึกษาฯ จำนวน ๕ ราย - พนักงานจ้างประเภทภารกิจ เข้ารับการฝึกอบรมแยกตามส่วนราชการที่สังกัด ดังนี้ -สำนักปลัด จำนวน ๑ ราย -กองคลัง จำนวน ๑ ราย -กองช่าง จำนวน ๑ ราย -กองการศึกษาฯ ๑ ราย	
๔.นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต	-มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน	-สภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-สวัสดิการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สิทธิการรักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพ ชั่วคราวตามกฎหมายที่กำหนด ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน -มีการจัดกิจกรรม ๕ ส. และBig Cleaning Day กิจกรรมจิตอาสา	

๕.นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม -เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่	-มีแนวทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา กำหนด -ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ อบต.ท่าธง - บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา - ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก	-มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา - มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (ระหว่าง ๑ ต.ค.๖๔ ถึง ๓๑ มี.ค.๖๕) และครั้งที่ ๒ (ระหว่าง ๑ เม.ย. – ๓๐ ก.ย.๖๕)	-การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส -ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน
๖.นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร	-เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากร	-ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา กำหนด -ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของ อบต.ท่าธง	-จัดทำประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าธง - พนักงานส่วนตำบล และพนักงาน จ้าง ปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด	-การยึดมั่นในหลักจริยธรรม จรรยาวิชาชีพขององค์กร -การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ในหัวข้อที่ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าธง ในการกำหนดหัวข้อโครงการหรือกิจกรรมเพื่อกำหนดเป็นโครงการหรือกิจกรรมในการประเมินของแต่ละตำแหน่ง ซึ่งผู้รับการประเมินต้องดำเนินการกำหนดตัวชี้วัดด้วยตัวเอง และกำหนดให้มีการประเมินตนเอง ในกระบวนการนี้เกิดความล่าช้าในการส่งคืนเอกสารให้งานการเจ้าหน้าที่ ต้องมีการติดตามทวงถามทุกครั้ง ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง และมีพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งว่างหลาย ตำแหน่ง ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ส่งผลให้การปฏิบัติในตำแหน่งที่ว่างไม่มีความคล่องตัว

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

เมื่อถึงต้นรอบการประเมินทุกครั้งต้องกำชับเจ้าหน้าที่ทุกคนดำเนินการเสนอโครงการ/กิจกรรมไว้ตั้งแต่ต้นรอบ เพื่อไม่ให้เกิดความล่าช้าต่อไป และขอให้บริหารมีความตระหนักถึงตำแหน่งที่ว่าง และรีบมีคำสั่งให้ดำเนินการสรรหาโดยเร็ว เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงานราชการ