

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหมิงตาล อําเภอฮะหิงง จังหวัดปัตตานี

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการวางแผน อัตรากำลัง	วัตถุประสงค์ - เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบ อัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบลต้นหมิงตาล	ระดับความสำเร็จใน การสร้างและปรับเปลี่ยน กระบวนการที่คน วัฒนธรรม ในการทำงานให้เหมาะสม กับภารกิจ	- ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับ ภารกิจของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับส่วน ราชการในปัจจุบัน การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมข้อมูล และการระดมความคิดของ คณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้อง	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
๒. ด้านการสรรหา บรรจุและ แต่งตั้งบุคลากร	วัตถุประสงค์ - เพื่อให้มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับภารกิจการบริหารงานทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จที่ ได้รับการสรรหาและการ บรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้อง กับการบริหารทรัพยากร บุคคล	- ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - โอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ราย ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น นักวิชาการศึกษา ชก. - บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็น พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ราย ได้แก่ เจ้าพนักงานพัสดุ ปง. นักวิชาการศึกษา ปก. - ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ปก./ชก. - ประชาสัมพันธ์รับโอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน ปก./ชก.และนายช่างโยธา ปง./ชง.	- การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตรงตามแผนอัตรากำลัง ที่กำหนด

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	- เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนา เข้ารับการฝึกอบรมได้ครบทุกตำแหน่ง	- ระดับความสำเร็จของการ เข้ารับการฝึกอบรมสำหรับ พนักงานรายตำแหน่ง	- แต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน - ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ - จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสาย งาน	- บุคลากรได้รับการพัฒนาตรง ตามสายงาน
๔. ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	- เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- ระดับความสำเร็จในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน สำเร็จตามเป้าหมาย	- การประชุมคณะกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงาน - ผู้บริหารอนุมัติการประเมินผลการ ประเมิน	- พบว่า ผลการพิจารณาการ เลื่อนเงินเดือน ทั้ง ๒ รอบ ใช้การพิจารณาความชอบ อย่างเป็นธรรม เสมอภาค
๕. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร	- เพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานความโปร่งใส ในการบริหารงานบุคคล	- ระดับความสำเร็จในการ จัดทำกระบวนการในการ บริหารทรัพยากรบุคคลให้มี ความโปร่งใส	๑. การประชุมคณะกรรมการฯ ๒. การประสานงานกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องเพื่อรับทราบผลการดำเนินการ หรือปัญหา ๓. กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมใน องค์กร	- บุคลากรในองค์กรได้รับการ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ
<p>๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>- เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ระดับความสำเร็จของกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ สาธารณะ โครงการพัฒนาสถานที่นำอยู่นำทำงาน ๕ ส. และกิจกรรมนันทนาการ โดยการออกกำลังกาย</p>	<p>- มีการสนับสนุนด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>- มีการจัดอุปกรณ์สำนักงานขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน</p> <p>- มีการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ สาธารณะหรือโครงการพัฒนาสถานที่นำอยู่นำทำงาน ๕ ส.</p> <p>- มีการจัดกิจกรรมนันทนาการ โดยการออกกำลังกายให้กับบุคลากร สัปดาห์ละ ๑ ครั้ง</p>	<p>ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะพบว่า บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้พึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความรัก ความสามัคคีในองค์กร</p>

ผลการวิเคราะห์การบริหารผลพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงตาล อําเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงตาล ได้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๒ หลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ จำนวน ๒ หลักสูตร

๑.๑ หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่

๑.๒ หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๕ หลักสูตร

๒.๑ การบริหารและการปฏิบัติงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และวิธีเสนอกำหนดตำแหน่งส่วนราชการ ตามโครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใหม่ภายหลังการเลือกตั้ง

๒.๒ คัดแยกขยะที่ต้นทาง “ปัตตานีสะอาดอย่างยั่งยืน”

๒.๓ การเตรียมความพร้อมขับเคลื่อนโครงการการแก้ไขปัญหาสุขภาพและภาวะโภชนาการต่ำของเด็กเล็กในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

๒.๔ พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามประกาศ ก.ถ. เรื่อง การบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๒.๕ การปรับปรุงบัญชี การปิดบัญชีขั้นต้น ประจำปี ๒๕๖๔

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๓.๑ การดำเนินงานด้านผู้สูงอายุที่อยู่ในภาวะพึ่งพิง การสวัสดิการสังคมกลุ่มเปราะบางในชุมชน และแนวทางการชี้แจงข้อเท็จจริงของ สดง.

๓.๒ การบริหารและการปฏิบัติงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และวิธีเสนอกำหนดตำแหน่งส่วนราชการ ตามโครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใหม่ภายหลังการเลือกตั้ง

๓.๓ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น หลักสูตร เทคนิคการเสนอเอกสารเพื่อเลื่อนระดับ ชำนาญงาน ชำนาญการ การเขียนวิสัยทัศน์ การเสนอผลงาน การเสนอค่าจ้าง ปรับปรุงตำแหน่ง ระดับอาวุโส และชำนาญการพิเศษ หลักเกณฑ์การโอน การย้ายข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการอื่น การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง และการกำหนดฝ่ายหรือกลุ่มงาน

๓.๔ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ (ฉบับที่) พ.ศ.๒๕๖๔ ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ หนังสือทรอนิกส์ และการเขียนหนังสือราชการภายในและภายนอก การใช้ภาษาราชการ การใช้ QR Code ในหนังสือราชการสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๕ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งเป็นวิทยฐานะชำนาญพิเศษประจำปี

๓.๖ การเตรียมความพร้อมปิดซีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระบบ e-LAAS ประจำปี ๒๕๖๕

๓.๗ การจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX GIS) และโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX ๓๐๐๐)

๓.๘ การจัดซื้อจัดจ้าง การจัดทำร่างของเขตงานการกำหนดราคากลาง การจัดทำรายงานขอซื้อขอจ้าง การอุทธรณ์ การทำสัญญา การบริหารสัญญา และการตรวจรับพัสดุ การบริหารพัสดุ การแบ่งซื้อแบ่งจ้าง การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัญหาและอุปสรรคกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานในสายสนับสนุนสำคัญ มีดังนี้

๑. ตัวผู้ปฏิบัติงาน เนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานเกือบทั้งหมดเป็นข้าราชการ ภารกิจหลัก คือ ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ผู้ปฏิบัติงานต้องรู้จักบริหารเวลา และต้องเสียสละอย่างสูงในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าหากเกิดการผิดพลาดอาจทำให้งานได้รับความเสียหายทั้งสองด้าน ฉะนั้นจึงต้องการวางแผนการทำงานอย่างรอบคอบ

๒. งบประมาณ งานในสายปฏิบัติเป็นงานที่ต้องอาศัยปัจจัยทางการเงินและงบประมาณสูง แต่การจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีมีจำกัดทำให้การบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากร เป็นไปด้วยความลำบาก ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ เนื่องจากการขาดงบประมาณในการสนับสนุน

๓. การบริหารงาน การบริหารงานบางครั้งไม่เป็นตามระบบที่กำหนดไว้ ภาระงานส่วนใหญ่จะตก อยู่ที่หัวหน้างานเป็นผู้รับผิดชอบ เนื่องจากตำแหน่งบางตำแหน่งขาดหายไป จากการโอน(ย้าย) ของพนักงานส่วนตำบล งานกระจุกทำให้งานเกิดการ สะสมและไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. เผยแพร่ความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฝึกปฏิบัติ เรื่อง “เทคนิคการปฏิบัติงานสายปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ” เพื่อให้ทุกคนคิดเป็นและปฏิบัติงานให้เป็น

๒. มีความชัดเจนในการวางแผนกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจตรงกัน

๓. มีความชัดเจนในการกำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อไม่ให้เกิดการเกี่ยงกันทำงาน

๔. จัดงบประมาณและอุปกรณ์ให้เพียงพอเพื่อไม่ให้งานหยุดชะงัก

๕. ควรมีการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานและนำข้อมูลไปใช้อย่างจริงจังเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นความสำคัญของงานที่ปฏิบัติหรือที่อยู่ในความรับผิดชอบ

๖. ควรมีการติดตามงานอย่างต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ

๗. ควรนำข้อมูลที่ได้ไปใช้จริง เช่น งานที่ไม่บรรลุเป้าหมายต้องหาวิธีการปรับปรุงแก้ไข และงาน ที่บรรลุเป้าหมายพัฒนาให้งานดีขึ้น