



70 24.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา

ที่ - วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและการด้านการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวกว่าข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

(นางสาวไรหนับ หมานเบือหิม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

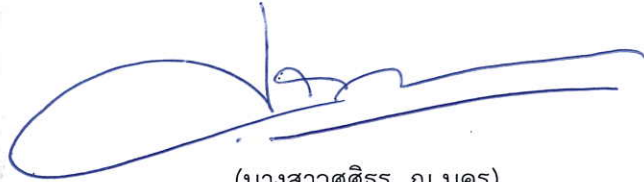
-ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

(นางชวลินี นวลนิล)

หัวหน้าสำนักปลัด

/ความเห็น...

-ความเห็นของปลัดอบต.



(นางสาวศศิธร ณ นคร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

-ความเห็นของนายกอบต. **ทราบ**



(นายสามารถ สะงะยู่น้อย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคู

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ปัญหาและอุปสรรค
๑.นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง	เพื่อวางแผนอัตรากำลัง ให้มีความสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ โดยมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งสอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร	อัตรากำลังมีความสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ การนำซึ่งการบรรจุเป้าหมายขององค์กร	มีการอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ และสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	ความมีการประเมินค่างานของแต่ละส่วนราชการเพื่อป้องกันปัญหาคนงาน หรืองานล้นคน	ความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงานโดยตรงเพื่อให้ข้อมูลที่ต้องครอบคลุม ถูกต้อง
๒.นโยบายการสรรหาและคัดเลือก	เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	จำนวนอัตรากำลังที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับงาน	การสรรหา และการคัดเลือกบุคลากร ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทักษะสมรรถนะตามสายงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการสรรหาบุคลากรตรงตามทักษะสมรรถนะที่กำหนด และควรมีการประเมินสมรรถนะ ทักษะ อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคลากรที่ได้มา มีการพัฒนาทักษะ และสมรรถนะ ของตนเองให้สอดคล้องกับระดับตำแหน่ง	ระเบียบกฎหมาย มีการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา
๓.นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน	เพื่อให้การบริหารด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนมีความเหมาะสม และเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารภารกิจความรับผิดชอบ ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานการครบทั้ง ๒ รอบการประเมิน	ในกรณีที่บุคลากรไม่ผ่านการประเมิน ผลการปฏิบัติงานประจำปี ควร มีการส่งไปเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้าง การไม่จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น	เนื้อในเชิงวิชาการเกี่ยวกับตัวชี้วัดทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสับสน ไม่เข้าใจ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ปัญหาและอุปสรรค
๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ	บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานและสามารถปรับเปลี่ยนแปลงในอนาคต	การดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร รวมถึงการพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล	วางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ	ด้วยสถานการณ์ของโรคโควิด จึงไม่สามารถดำเนิน การได้อย่างเต็ม ศักยภาพ ทั้งที่มี ความพร้อมในด้านงบประมาณ
๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน	เพื่อจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการขั้นพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้ กับบุคลากรภายในองค์กร	ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทัน เวลาที่กำหนด ความผิดพลาดงาน ในการทำงานน้อย ข้อร้องเรียน ไม่มี มีการทำงานเป็นทีม	จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงาน จัดกิจกรรมสร้างสรรค์ สร้างความสัมพันธ์ในองค์กร	เป็นกิจกรรมที่สามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน และกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาตนเอง บุคลากรมีความร่วมมือในกิจกรรม	-
๖. นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรมและการสร้างผู้กัปในองค์กร	เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติตามหลักตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และการปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้ มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน	จำนวนบุคลากรที่มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม มีทัศนคติที่ดี มีจิตสำนึกในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมขององค์กร	จัดโครงการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม จัดโครงการสร้างความสัมพันธ์ในทุกระดับ	บุคลากรเกิดความรักใคร่ รักองค์กร ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานในองค์กร	ขาดความต่อเนื่อง ในการดำเนินโครงการ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ปัญหาและอุปสรรค
๗.นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ	เพื่อให้มีความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน	บุคลากรเกิดการเรียนรู้ต่อเทคโนโลยีการทำงาน มีการนำเสนอผลงานองค์กร การรายงานผลงาน การรายงานเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นผ่านระบบสารสนเทศ	จัดให้มีเว็บไซต์ เฟสบุ๊ค และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับประชาสัมพันธ์ผลงาน ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงาน เชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล องค์กรมีไลน์กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับปรึกษา สัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียนให้ทราบถึงปฏิบัติ และสั่งงาน รวมถึงการรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ จัดวัตถุประสงค์ ด้านเทคโนโลยีให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ที่ทันสมัยสามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้ อย่างประหยัด ในระบบเครือข่าย การแชร์เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร และสามารถส่งพิมพ์ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์	เสนอแนะให้เพิ่มระบบสารสนเทศแบบ One stop service และระบบการให้บริการผ่านเว็บไซต์ของอบต. เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล พร้อมให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and transparency Assessment : ITA)	เกิดความล่าช้า ในการเรียนรู้