

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลพิเทน อำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.ด้านการวางแผนอัตรากำลัง				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดของคณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้อง)	องค์การบริหารส่วนตำบลพิเทน มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ถูกต้อง ครบถ้วนและ ก.อบต.ปัตตานีมีมติเห็นชอบพร้อมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลพิเทนได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลังถูกต้อง	ปรับกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๓ โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.ปัตตานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เพื่อปรับปรุงกรอบอัตรากำลังตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสังกัดกองคลัง ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก เพิ่ม ๑ ตำแหน่ง	ควรพิจารณาดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุกปีงบประมาณ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาให้สอดคล้องกับส่วนราชการปัจจุบัน
๒.ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร				
๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	๑. บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งวิชาการศึกษาปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา ๒. ดำเนินการขอให้ กสท. ดำเนินการสอบแทนในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง, ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	ขอความเห็นชอบอัตรากำลังกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อสรรหาบุคคลมาบรรจุ	-เพื่อให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) -การลดภาวะอัตรากำลังว่างในองค์กรเพื่อป้องกันการดำเนินงานที่ล้มมือซึ่งส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า เสร็จสิ้นไม่ทันตามกำหนด ระยะเวลาทำให้ขาดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อการทำงาน

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น	-เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	องค์การบริหารส่วนตำบลพิเทน มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ถูกต้องครบถ้วน และประกาศใช้แผนแล้ว	มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานให้เป็นไปตามแผนฯ	-เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อได้กระบวนการและวิธีการพัฒนาตรงกับความต้องการ
๓.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่งและเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา -เพื่อส่งเสริมทักษะ ความรู้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ตรงตามสมรรถนะหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนา มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้	มีการวางแผนและพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร	-ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเองและมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้
๓.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน	-บุคลากรเกิดการพัฒนด้วยตนเองและเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน	-ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	-ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุกๆ ตำแหน่งงานในองค์กร

๔.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔.๑ จัดให้กระบวนการเพื่อสร้างความเป็นธรรม ความประเมิผล การปฏิบัติงานโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการ	- เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการ ประเมิผลในองค์กร	-กระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตาม ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพิเทน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๕ และมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และ ประเมิผล การปฏิบัติงาน จนถึง คณะกรรมการกลั่นกรองการปฏิบัติงาน การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๓)	-การดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงานให้เป็นไปโดย ความชอบธรรม

๔.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการความดีความชอบ ตามปฏิบัติงานของบุคลากรผลการปฏิบัติหน้าที่ -พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปราชการอย่างเป็นธรรมตามผลการประเมินและประกาศเสมอภาค และสามารถหลักเกณฑ์	-บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนถูกต้องครบถ้วนทุกคน	-พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานรอบ ๖ เดือนแรกตามตัวชี้วัดข้อตกลงการปฏิบัติราชการ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ผ่านกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๕.ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลงานและประกาศ	-เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ -ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ -ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ	-จัดทำประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา -มีแนวทางปฏิบัติตามประมวลและพนักงานจ้างจริยธรรมและหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างขององค์การ	-ประชาสัมพันธ์ แจ้งเวียน ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านประมวลจริยธรรม
หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลพิน		องค์การบริหารส่วนตำบลพิน		

๕.ด้านการธำรงรักษาไว้ แรงจูงใจและการพัฒนาคุณภาพชีวิต				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากร	-บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์	-หน่วยงานมีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาตั้งกล่าว -มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน	-เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
๖.๒ ดำเนินการบันทึกแก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	-เพื่อให้ข้อมูลบุคลากร ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	-ข้อมูลบุคลากรในระบบมีความถูกต้อง ครบถ้วนร้อยละ ๑๐๐	-หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้ ทั้งในส่วนของคุณภาพพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง	-เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและให้การฝึกอบรมบ่อยครั้ง
๖.๓ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์	เพื่อสร้างความพึงพอใจในองค์กร -เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน -เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร	-บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร	-จัดให้มีกล่องวงจรปิด และเวรรักษาความปลอดภัยในองค์กร -จัดพื้นที่พักผ่อนและพักผ่อนอาหารกลางวัน -จัดกิจกรรมร่วมกัน เช่น การเล่นเกม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรม ๕ ส.	-จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างองค์การความผูกพัน และความสามัคคีในองค์กร

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลพิเทน มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึง ขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการ อีกทั้งยังไม่มี การส่งเสริม สนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๒. การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ยังไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบเท่าที่ควร ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ
๓. งบประมาณมีไม่เพียงพอกับจำนวนบุคลากร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจนขึ้น
- ๑.๒ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ชีตความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆแล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล
- ๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการลงมือปฏิบัติ
- ๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

๑.๖ สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่มีจำกัด จึงให้ผู้เข้ารับการอบรมถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรอื่นในหน่วยงานให้ทราบในการประชุมประจำเดือนเพื่อสร้างความรู้ให้กับบุคลากรอื่นอย่างทั่วถึง

๑.๗ ประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนเข้ารับการอบรมและหลังเข้ารับการอบรม

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาระบบงาน โดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒.๒ สร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้

๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน

สรุปสถิติผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิเทิน อำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี

ระยะเวลาดำเนินการ	บรรจุ/แต่งตั้ง (ราย)	โยกย้าย (ราย)	รับโอน (ราย)	ลาออก (ราย)	ไล่ออก/ปลดออก	เกษียณอายุราชการ (ราย)	เข้ารับการอบรม (ราย)
ตุลาคม-ธันวาคม ๒๕๖๔	-	-	-	-	-	-	๒
มกราคม-มีนาคม ๒๕๖๕	-	-	-	-	-	-	๓
เมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๕	-	-	-	-	-	-	๒
กรกฎาคม-กันยายน ๒๕๖๕	-	-	-	-	-	-	๔