

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต อำเภอยาย จังหวัดปัตตานี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ ปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและ กรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณา ปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมการข้อมูล และการระดม ความคิดของ คณะกรรมการ และผู้เกี่ยวข้อง)	ระยะเวลาดำเนินการ มีจำกัด ทำให้ขาดการทบทวนแผนให้มีประสิทธิภาพ	อยากให้จังหวัดมีการซักซ้อมการปรับเปลี่ยนให้มีความละเอียดมากขึ้น
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย	๑. ดำเนินการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลที่ว่างตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้แก่ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เมื่อวันที่ ๑ พ.ย.๒๕๖๓ ๒. ดำเนินการขอให้ กสธ.ดำเนินการสอบแทน ในตำแหน่ง จพง.สาธารณสุข , เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ตำแหน่งว่างที่ร้องขอเป็นตำแหน่งว่างที่มีผู้สอบผ่านน้อย จึงขึ้นบัญชีน้อย ทำให้บัญชีหมดไม่สามารถบรรจุแต่งตั้งได้	อยากให้กรมฯ มีการสอบแข่งขันในตำแหน่งว่างให้มากขึ้นกว่าเดิม
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลหรือขอใช้บัญชีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือ ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	- บรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา เมื่อวันที่ ๒ ก.พ. ๒๕๖๔ และ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เมื่อวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๔ - ประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ว่างเป็นไป ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อวันที่ ๑ พ.ย.๒๕๖๓	ไม่พบปัญหาและอุปสรรค	-

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	- ไม่มีการดำเนินการ	-	-
	๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	- ไม่มีการดำเนินการ	-	-
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อ พัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไป ตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	จัดทำแผนต้องมีการครอบคลุมภารกิจงานในหน่วยงาน	ต้องมีการสำรวจข้อมูลก่อนเริ่มจัดทำแผนฯ
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ	งานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับตำแหน่งงาน	อยากให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้ตรงกับตำแหน่งงาน
	๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	- ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ดำเนินการ เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไป และเฉพาะตำแหน่ง	พนักงานบรรจุใหม่ยังไม่มี ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	ต้องมีการสอนงาน และให้มีการสอนงานในกองหรือฝ่าย

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตาม สายงาน	ไม่พบปัญหาและอุปสรรค	-
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้ง ติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงาน มา พัฒนา และจัดให้มีขึ้นพื้นฐานของพนักงาน	พนักงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน	หน่วยงานต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	- หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง	อยากให้มีความติดตามความก้าวหน้าในสายงาน
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จที่กำหนดไว้	ไม่พบปัญหาและอุปสรรค	-
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณา ผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ไม่พบปัญหาและอุปสรรค	-

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และ แรงจูงใจ	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติ หน้าที่ราชการผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ และ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว	ไม่พบปัญหา และอุปสรรค	-
	๓.๕ ดำเนินการการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและ คุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	- ไม่ได้ดำเนินการ	-	-
	๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการ มีส่วนรวมในการทำงาน	- จัดกิจกรรม 5 ส - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ (จิตอาสา)	ไม่พบปัญหา และอุปสรรค	-
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลปะโต ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลปะโตว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ไม่พบปัญหา และอุปสรรค	-

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความ รับผิดชอบ ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามคำสั่ง อบต. ปะโต ที่ ๑๔๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๘ เม.ย.๒๕๖๔	มีการมอบหมาย งานไม่ตรงกับ ตำแหน่งงาน	แนะนำให้ ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้ ตรงกับสายงาน
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้าง มาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	- มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการ ดำเนินการแผนการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต คอรัปชั่น	ไม่มีการดำเนินการ กิจกรรมป้องกัน การทุจริต	ผู้บังคับบัญชาต้อง ส่งเสริมการจัด กิจกรรมหรือ โครงการที่ส่งเสริม การป้องกันการ ทุจริต