บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง โทร ๐ ๗๓๒๙ ๙๙๑๓

ที่ ยล ๗๓๕๐๑/๑๑๑ **วันที่** ๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานการดำเนินงานนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง

อ้างถึง -นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย -รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ชุด

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง ได้ประกาศใช้นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ นั้น

บัดนี้ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง ขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ รายละเอียด ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

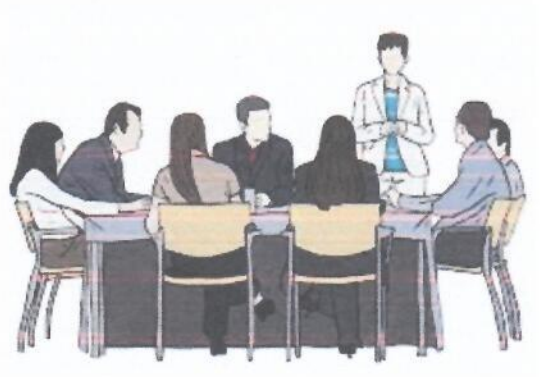
(นางสาวปริม ละอองโชค)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางสาววันทิวา โต๊ะตายง)
หัวหน้าสำนักปลัด

(นางอัมพร หนูประดิษฐ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง

(นายสูไลมาน วอโตะแม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง อำเภอรามัน จังหวัดยะลา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)



งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง อำเภอรามัน จังหวัดยะลา
(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลและทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง	- ดำเนินทบทวนและจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (อยู่ระหว่างการขอความเห็นชอบของก.อบต.จังหวัดยะลา)	- การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด ทำให้การกำหนดอัตรากำลังมีข้อจำกัด
๒. ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร	๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	- ดำเนินการขอให้ กสถ.ดำเนินการสอบแทนในตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข, เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, เจ้าพนักงานพัสดุ, นายช่างโยธา, นักวิเคราะห์นโยบายและแผน, นักวิชาการตรวจสอบภายใน	- หน่วยงานต้องใช้ระยะเวลาในการรอบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลซึ่งต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และขั้นตอน ทำให้ขาดบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ในระยะยาว
	๒.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนตำบล มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	- ไม่ได้มีการประกาศรับโอน (ย้าย)	- เนื่องจากห้วงเวลาที่ผ่านมาอยู่ในช่วงระหว่างการประกาศรับเลือกตั้งนายก อบต.ของคณะกรรมการการเลือกตั้ง การบริหารงานบุคคลจึงไม่ใช่ภารกิจเร่งด่วนหรือจำเป็นที่ต้องดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
๓. ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนสอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	- การเข้ารับการฝึกอบรมสามารถดำเนินการได้ไม่ครบทุกสายงานเนื่องจากเกิดกรณีการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคคโรน่า-๑๙ ทำให้บางหลักสูตรระงับการจัดโครงการ
	๓.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร	- มีการแจ้งเวียนโครงการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ตามหน้าที่ความรับผิดชอบและตามมาตรฐานตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งเพื่อพิจารณาเข้ารับการพัฒนา
	๓.๓ จัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	- มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ	- มีการกำหนดเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบระบบโดยตรงและปรับปรุงข้อมูลอย่างสม่ำเสมอหากมีการเปลี่ยนแปลง
	๓.๔ พัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ LHR - โปรแกรมระบบ E-laas, E-plan, E-gp, ccis	- ระบบฐานข้อมูลมีข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและสามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสามารถเรียกใช้ข้อมูลบุคลากรเพื่อการจัดสรรงบประมาณได้

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ	๔.๑ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มียาและเวชภัณฑ์สำหรับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น	- อบต.มีการสำรวจและตรวจสอบสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ
	๔.๒ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ	- คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์และประชาสัมพันธ์งานต่าง ๆ ของอบต.	- เนื่องจากสถานกาณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า ๒๐๑๙ ทำให้กิจกรรมมีช่วงระยะเวลาสั้นและจัดกิจกรรมได้บางกิจกรรมเนื่องจากต้องระมัดระวังเรื่องความเสี่ยงในการรวมกลุ่ม
	๔.๓ ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมประจำเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	- มีการจัดประชุมประจำเดือนของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัดเป็นประจำทุกเดือน	- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและได้นำความรู้ต่าง ๆ มาแลกเปลี่ยนถ่ายทอดซึ่งกันและกัน
	๔.๔ สร้างช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร	- ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทางเว็บไซต์ของ อบต.กาลูปัง	- ปรับปรุงช่องทางเพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๕.๑ ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	- จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรน่า-๑๙ ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนา เนื่องจากต้องรักษามาตรการเฝ้าระวังการแพร่ระบาด
	๕.๒ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	
	๕.๓ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนและรายงานการประชุม	
	๕.๔ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามคำสั่งอบต.กาลูปังที่ ๐๒๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕	- การมอบหมายงานเป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่งและอาจมีบางภารกิจที่จำเป็นต้องมอบหมายให้มีการรักษาการแทนในตำแหน่งเนื่องจากขาดบุคลากรมาบรรจุ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
๖. ด้านส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร	๖.๑ ปลูกฝังบุคลากรในหน่วยงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	- ให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องคุณธรรม จริยธรรม โดยจัดอบรมในโครงการ ดังนี้ ➢ โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย ความโปร่งใสในการทำงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ➢ โครงการรณรงค์ อปท.โปร่งใส เสริมสร้างท้องถิ่นไทยปลอดการทุจริต คอรัปชั่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕	- ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้บุคลากรบางส่วนไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้เนื่องจากติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้กลุ่มเป้าหมายไม่ครบ
	๖.๒ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	- เปิดช่องทางให้ประชาชนสามารถร้องเรียนการทุจริตของพนักงานส่วนตำบล - ติดป้ายประกาศประชาสัมพันธ์ในองค์กร เรื่อง มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปัง	- ประชาชนมีช่องทางที่สะดวกในการแจ้งเรื่องร้องเรียน - ป้ายประกาศอยู่ในจุดที่พนักงานทุกคนสามารถมองเห็นและรับทราบแนวทางปฏิบัติได้อย่างชัดเจน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
๗. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๗.๑ จัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	- เผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าให้พนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานได้รับทราบผ่านเว็บไซต์ อบต.กาลูปัง	- พนักงานส่วนตำบลสามารถสืบค้นข้อมูลได้ในทันทีเมื่อเข้าเว็บไซต์ อบต.กาลูปัง
	๗.๒ ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	- ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	- ระบบฐานข้อมูลบางช่วงเวลาขาดความเสถียรในการบันทึกข้อมูลบางครั้งมีการปรับเปลี่ยนวิธีการเข้าผ่านโปรแกรมต่าง ๆ
	๗.๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง	- ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา และองค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปังกำหนด	- การดำเนินการต้องควบคุมในเรื่องของช่วงเวลาต้องเป็นไปในห้วงระยะเวลาตามกำหนด