



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในควน
ที่.....สป.๐๑/๒๕..... วันที่.....๑๒ มกราคม ๒๕๖๖
เรื่อง.....รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕.....

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในควน

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลในควน ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ขึ้น โดยครอบคลุมด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในควนเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : TA) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น บัดนี้ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ ๒๕๖๕ แล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการวิเคราะห์/ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และพิจารณาปรับปรุงให้ครอบคลุมครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายพลกฤต จันทงค์)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด.....

(นายปรภากร สังข์ขาว)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายเจตพล ศรีมณี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในควน

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(นายทรงศักดิ์ สังข์ขาว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในควน



รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลในควน
อำเภอฮ้างนตาชาว จังหวัดตรัง

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลในควน อำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
๑.นโยบายการวางแผน อัตรากำลัง	- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลในควน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานให้เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในควนให้เหมาะสม - เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลในควนสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในควน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่	- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลในควน ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ - เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในควน - ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ตาม มติ ก. อบต. จังหวัดตรัง ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔	ปัญหา อุปสรรค -ไม่มีบุคลากรมาบรรจุในตำแหน่งที่ว่างบางตำแหน่ง เนื่องจากไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ ทำให้ไม่มีผู้ปฏิบัติงานที่ตรงกับลักษณะงานและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังไม่เพียงพอกับการกิจและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการบริหารอัตรากำลังและอัตรากำลังให้เป็นไปตามที่กรอบกำหนด
๒.นโยบายการพัฒนาบุคลากร	- เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบล ในควน - เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล - เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด	- มีแผนพัฒนาบุคลากร - บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรมธรรมาภิบาลและจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ - มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน - มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต. - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายงานอาชีพตามสมรรถนะ - พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง - ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมของ อบต.ในควน	ปัญหา อุปสรรค บุคลากรขาดความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะ ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิต	- มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน - มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญต่างๆซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน	- บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - สภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	- ปรับปรุงสภาพปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน - มีการจัดกิจกรรม ๕ ส. และ Big cleaning day กิจกรรมจิตอาสา - สวัสดิการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สิทธิการรักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามกฎหมายที่กำหนด	ปัญหา อุปสรรค - มีสถานที่จำกัดในการใช้สถานที่ในการให้บริการและจัดเก็บเอกสาร ข้อเสนอแนะ - ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ
๔.นโยบายการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	- เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายและสามารถวัดประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม - เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่	- มีแนวทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ อบต.ในควน - บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา - ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก	- มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา - มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ - ครั้งที่ ๒ ระหว่าง ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ปัญหา อุปสรรค - บุคลากรในหน่วยงานยังไม่เข้าใจระบบการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ข้อเสนอแนะ - การประเมินสมรรถนะการประเมินผลการปฏิบัติงาน - จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติรักการเรียนรู้	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม	- จัดทำแผนพับเพื่อให้ความรู้ต่างเกี่ยวกับงานในแต่ละด้านและแจกจ่ายให้บุคลากรในองค์กรได้รับทราบ - จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน	ปัญหา อุปสรรค - ขาดแนวทางในการพัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ - บุคลากรขาดความสนใจองค์ความรู้ที่กระจุกกระจายไม่ได้รวบรวม ข้อเสนอแนะ - เก็บรวบรวมองค์ความรู้ที่กระจายอยู่ตามสำนัก/กองและบุคคลให้ระบบเป็นหมวดหมู่ - ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้และช่องทางที่เข้าถึงองค์ความรู้
๖. นโยบายส่งเสริมจรรยาบรรณและคุณธรรมในองค์กร	- เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากร	- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด - ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ของ อบต. ในควน	- จัดทำประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ของ อบต. ในควน - พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ปัญหา อุปสรรค - กระบวนการในการเสริมสร้างคุณธรรมยังใช้วิธีการเดิมๆ ทำให้ไม่น่าสนใจ - ขาดรายละเอียดและแรงจูงใจในการปฏิบัติอย่างชัดเจน ข้อเสนอแนะ - มีการจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ