



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคอนรัก ๐-๗๓๗๑-๙๗๙๙
ที่ ปน ๗๒๘๐๑/
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคอนรัก

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลคอนรัก ได้ประกาศใช้นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรในทุกๆ ด้าน ได้แก่ นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง นโยบายด้านการสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัย นโยบายด้านการสรรหาคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ นโยบายการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายงาน นั้น

งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด ได้ดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนรัก ตามรายละเอียดแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางวันรีดา แวมามะ)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

.....
.....

(นางสาวญาณญา เสาวโณ)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(นางสาวสุพิศ ศรีอินทร์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคอนรัก

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(นายอัศุลระมะนัน เจาะโงะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคอนรัก



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรัก
อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรัก อำเภอนองจิก จังหวัดปัตตานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนอัตรากำลัง ๑.๑ การจัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๑.๒ การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	- เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดอนรัก - เพื่อให้ฐานข้อมูลบุคลากรถูกต้องเป็นปัจจุบัน สะดวกในการใช้งาน	- ความสำเร็จในการจัดทำ/ปรับปรุงโครงสร้างหรืออัตรากำลังในปี ๒๕๖๔ - ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน	- นำเสนอเรื่องการปรับปรุงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนราชการ การกำหนดอำนาจหน้าที่ ภาระงาน และอัตรากำลัง โดยความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดปัตตานี - ดำเนินการบันทึกข้อมูล แก้ไขปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบ LHR ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน		- การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามแผนอัตรากำลัง - ต้องมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล
๒. การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร ๒.๑ ประชาสัมพันธ์รับโอน ย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น ๒.๒ ดำเนินการสรรหาข้าราชการในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลังทั้งสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ	- เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง - เพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง	- ระดับความสำเร็จของการสรรหาพนักงานส่วนตำบลที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง	- รับโอน จำนวน ๕ อัตรา ได้แก่ ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง ๒. นักวิชาการศึกษา ๓. นักวิชาการสาธารณสุข ๔. เจ้าพนักงานธุรการ ๒ อัตรา - ดำเนินการขอให้ กสธ. ดำเนินการ สอบแข่งขันในตำแหน่ง ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก ๒. ตำแหน่ง นายช่างโยธา	- ตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. สอบแข่งขัน หรือ ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ไม่มีผู้มาบรรจุ เนื่องจากผู้ผ่านการสอบคัดเลือก หรือ สรรหา มีจำนวนน้อย	

			- สายงานผู้บริหารดำเนินการรายงานให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา ๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร ๒. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง	- ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตำแหน่ง ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร มีผู้ผ่านการสอบคัดเลือกน้อย ไม่เพียงในการต่ออัตราว่างที่ร้องขอ	
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓.๑ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง ๓.๒ การจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานและรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง	-เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม การเลื่อนระดับเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน การต่อสัญญาจ้าง -เพื่อบุคลากรได้เข้าใจและนำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งมาใช้ในการประเมินอย่างถูกต้อง	-ร้อยละของผู้ผ่านการประเมินที่อยู่ในระดับดี ขึ้นไป -ร้อยละความเข้าใจความถูกต้องของแบบประเมินที่มีการทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน ภายในระยะเวลาที่กำหนด	- ผู้บังคับบัญชามีการประเมินบุคลากรตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ - ประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ สมรรถนะ พนักงานผ่านการประเมินในระดับดีขึ้นไปทุกคน - จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ - หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการในความรู้ ทักษะ สมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		

๔. การพัฒนาบุคลากร ๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร - ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	- เพื่อกำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร - เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง - เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน	- ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา - ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมพัฒนาความรู้จากบุคลากรทั้งหมด	- ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคคลเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานให้เป็นไปตามแผน - ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอกและภายในจำนวน ๑๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวน พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง		- หลักสูตรอบรมเฉพาะตำแหน่งที่กรมได้กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้รับการอบรมนั้น ใช้ระยะเวลาในการอบรมหลายวัน และใช้งบประมาณในการอบรมสูง
๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๕.๑ หน่วยงานมีความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๕.๒ สวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม	- เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมด้านความปลอดภัย ด้านสุขภาพอนามัย และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน - เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ยกย่องชมเชยบุคลากรดีเด่น	- ร้อยละของการจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้สะอาดน่าอยู่ และปลอดภัย - ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อหน่วยงาน	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาล อุปกรณ์ป้องกันอันตราย - จัดกิจกรรมออกกำลังกายในทุกๆ วันพุธ - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้		- จัดประเมินความพึงพอใจและความผ่าซู้ของบุคลากรปีละ ๑ ครั้ง

๖. ด้านคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร ๖.๑ จัดทำประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาของข้าราชการ ๖.๒ จัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงาน	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล และข้อบังคับว่าด้วยจรรยา มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม และแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรมจริยธรรม และการป้องกันทุจริต	- ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล และข้อบังคับว่าด้วยจรรยา มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม และแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรมจริยธรรม และการป้องกันทุจริต	- ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาของข้าราชการ และมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม - มีการดำเนินการตามแผนโดยสรุปรายงานผลการดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันทุจริต - จัดให้มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนของบุคลากร มีช่องทางติดต่อสอบถาม		- ประชาสัมพันธ์โดยการแจ้งเวียนและประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน - ต้องมีการประเมินแต่ละบุคคล
๗. นโยบายด้านการสรรหาคณบดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ	เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด	- ร้อยละของผู้ผ่านการประเมินที่อยู่ในระดับดี ขึ้นไป - ได้รับเกียรติบัตร การเชิดชูเกียรติ มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	- ได้รับโอนพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑ ราย ได้รับเกียรติบัตรเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม มีความเสียสละและอุทิศเวลาให้แก่ราชการ มีจิตอาสาดีเด่น เป็นคนดีที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ		

๘. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๘.๑ จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๘.๒ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รวมถึงควบคุม กำกับ ติดตาม ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรในทุกสายงานทุกระดับตำแหน่ง -เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรใต้บังคับบัญชา	-ความสำเร็จของบุคลากรที่มีการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น -ความมุ่งมั่นตั้งใจของผู้ที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งมีการจัดทำทะเบียนความก้าวหน้าของพนักงานทุกคน - ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรัก		
--	---	---	--	--	--