



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ อำเภอบ้านนา จังหวัดปทุมธานี
ที่ ปณ ๗๕๒๐๑/ วันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๕
เรื่อง ขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ ได้ประกาศนโยบายและการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รongรับภารกิจขององค์กรตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาและดำเนินการต่อไป

(ลงชื่อ).....

(นางสารีพีระ ไล่)

นักทรัพยากรบุคคล

- ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ).....

(นางสาวอาชีชะ กาแรง)

หัวหน้าสำนักปลัด

- ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ

(ลงชื่อ).....

(นางฟารีละห์ เดหนี)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ

ความเห็นของนายก อบต.บ้านน้ำบ่อ

(ลงชื่อ).....

(นางฟารีละห์ เดหนี)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ
อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

| แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงานตามนโยบาย |
|--------------------------------|--|---|
| ๑. ด้านการสรรหา (Recruitment) | ๑.๑ จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตราค่าจ้างที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล | ดำเนินการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ |
| | ๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน | ดำเนินการประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (กรณีปลดลือค จำนวน ๓ อัตรา ตำแหน่ง ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารการกองช่าง ระดับต้น) ขอให้คณะกรรมการกลางสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสท.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน จำนวน ๔ อัตรา ๑.เจ้าพนักงานพัสดุ ๒. ครูผู้ดูแลเด็ก ๓. นักวิชาการศึกษา ๔. นายช่างโยธา |
| | ๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกสรรหาเป็นพนักงานจ้าง ประกาศทางเว็บไซต์ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ ปิดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ | ไม่มีการดำเนินการ |
| | ๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร | ไม่มีการดำเนินการ |
| | ๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น | ดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ |

| แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงานตามนโยบาย |
|--------------------------------|---|--|
| ๒ ด้านการพัฒนา (Development) | ๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน | ดำเนินการจัดทำแผนบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยการพิจารณาให้พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ดำเนินการจัดฝึกอบรมตาม -โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานของ อบต. -โครงการพัฒนาบุคลากรของ อบต. ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๖๔ |
| | ๒.๒ จัดเส้นทางพัฒนาบุคลากร (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง | มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ |
| | ๒.๓ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์รับเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ | ไม่มีการดำเนินการ |
| | ๒.๔ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS) | ไม่มีการดำเนินการ |
| | ๒.๕ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล ผ่านระบบ HRDS | ไม่มีการดำเนินการ |
| | ๒.๖ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด | ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อพิจารณาจัดส่งเข้ารับการฝึกอบรม |
| | ๒.๗ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร | มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านแรงจูงใจ และนำผลความพึงพอใจมาพัฒนา |

| แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงานตามนโยบาย |
|-------------------------------------|--|---|
| ๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention) | ๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ | มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทราบ |
| | ๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน | ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูล ในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น เป็นปัจจุบัน ครบถ้วน |
| | ๓.๓ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำป่อกำหนด | ดำเนินการจัดทำแบบประเมินตัวชี้วัด ข้อตกลงปฏิบัติราชการ โดยมีผู้บังคับบัญชา กำกับ ดูแล ติดตาม รวมถึงคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค ตามประกาศหลักเกณฑ์ ก.อบต.กำหนด |
| ๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization) | ๔.๑ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบ วินัย ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบล | จัดทำคำสั่งมอบหมายงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และแจ้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกกองรับทราบ |
| | | ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างรับทราบถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบล |
| | ๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่ง ระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่งต่างๆ จะจัดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) กำหนด | ดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งระดับชำนาญการ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) กำหนด |

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ด้านการสรรหา ประชาสัมพันธ์รับโอนพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างในตำแหน่งอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๒ ตำแหน่ง โดยไม่มีบุคลากรประสงค์จะโอน(ย้าย) มา
๒. ด้านการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงประเมินผลการประเมินปฏิบัติงานใหม่ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นครั้งที่ ๒ ที่ใช้แบบประเมินผลงานปฏิบัติงานแบบใหม่

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างต่อ ก.อบต.จังหวัด ภายใน ๑๕ วันนับตั้งแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เพื่อให้ ก.อบต.ดำเนินการสรรหาต่อไป
๒. มีการประชุมชี้แจงระเบียบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดปัตตานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ หากมีพนักงานส่วนตำบลมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานนักทรัพยากรบุคคลชี้แจง