

รายงานผลการดำเนินงาน
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔



ขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง
อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา

สรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตามนโยบายและกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างแลพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ และการบริหารอัตรากำลัง

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง - แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ .ปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้งในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงาน ในส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่งเสนอคณะกรรมการจัดทำแผน ๒. มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การ กำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลดตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานพนักงานส่วนตำบล จังหวัดยะลา เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่ง การ ขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงาน การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปไปเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาท และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้ง ๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็น เครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับ ตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน ๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก ๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการ บริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร	ควรมีการปรับปรุง แผนอัตรากำลัง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก - การสรรหาและคัดเลือก	๑. มีการสรรหาบุคลากรเชิงรุก เป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ ๒. การคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับการเป็นคนดี	๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธี และหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงาน พนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลากำหนด ๒. สรรหาพนักงานตามกรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ ประกาศ/มติ ก.อบต.จ. อย่างชัดเจน ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง ๔. มีแผน และสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ ตามกรอบอัตรากำลัง	- องค์กรได้บุคลากรที่เป็น คนมีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงานและเป็น คนดี	-ให้มีการสรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งตามระเบียบ -การประกาศอัตราตำแหน่งว่างตามอัตรากำลังที่มีอยู่

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายด้านการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน -การบริหารผลการ ปฏิบัติงาน	๑. มีการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และ เป็นรูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ในการทำงานและบริการ	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินการ ปฏิบัติราชการเพื่อ ประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับ เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อน ค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับ มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง ในแต่ละ สำนัก/กอง เพื่อ กำหนดเป็นเงื่อนไขในการ คัดเลือก ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพและเป็น เงื่อนไขในการ กำหนดระดับตำแหน่ง ให้สูงขึ้น ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถ จำแนกความ แตกต่าง และจัดลำดับ ผลการปฏิบัติงานของ พนักงานได้ อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อ ใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนา คุณภาพงาน ข้าราชการใจแต่ละ ตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริม หรือ เป็นแรงจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงาน อย่างเต็ม ความสามารถ	- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมี คุณภาพ และเป็นรูปธรรม	๑. ควรให้มีการประชุม ผู้บริหาร กับหัวหน้าส่วน ราชการเป็น ประจำทุกเดือน ๒. ควรจัดประชุมพนักงานเพื่อ ติดตามประเมินผลการ ปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ - การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. มีการนำเทคโนโลยี และสารสนเทศมาใช้ใน การปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ IT ของบุคลากรอย่าง ต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อลดปริมาณการใช้ วัสดุครุภัณฑ์	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือ ระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลขององค์กร ๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ ๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูล เกี่ยวกับ บุคคลได้ เช่น - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของ ข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR - โปรแกรมระบบ E-laas , E-office , E-plan , E-gp , ccis	๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร ๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร ๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนา ระบบในอนาคต	๑. ควรจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานเพิ่มเติม และปรับปรุงระบบต่างๆ ให้ทันสมัย ๒. เสนอแนะให้มีการนำระบบ แสกนลายนิ้วมือแทนการลงชื่อปฏิบัติงาน

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง - สวัสดิการและผลตอบแทน	๑. ให้พนักงานนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและ ในชีวิตประจำวัน ๒. เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญ กำลังใจ คุณภาพ ชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส ๓. สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดจัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวปลอดภัย และ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็น และเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและ พนักงานทุกระดับ	๑. พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วน ท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๔๘ ๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๔๙ ๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๔๙ ๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๕๙ ๕. ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการก.กลางเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘	๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และคุณประโยชน์ให้องค์กร ๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ ๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ นโยบาย และกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑. ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารให้มากขึ้น เช่น สื่อสังคม หรือโซเชียลมีเดียต่างๆ เป็นต้น ๒. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสม และเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๖. นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร - การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร	๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มี ทัศนคติ และเข้าใจใน ระบบการบริหารราชการยุคใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็น ของข้าราชการ ในทุกระดับ สม่ำเสมอ	๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๒. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่สะท้อนภาพการทำงาน ขององค์กร เช่น กิจกรรม Big cleaning ,จิตอาสา ,กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ องค์กรเนื่องในเทศกาลต่าง ๆ (ปีใหม่,สงกรานต์) เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือ กันจัดทำกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดี ของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ ๓. จัดให้มีการประชุมพนักงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดให้ ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้าง การยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาค้นเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร ๔. พนักงานทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรม และการสร้างความ โปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเปาะเส้งจัดขึ้น และ ที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่าง ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติราชการ ๕. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ให้มีความผูกพัน และอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบแสดงแบบอย่างที่ดีใน ด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน	- บุคลากรได้มีโอกาส แลกเปลี่ยนความคิดเห็น มุมมอง นำเสนอแนวคิด ใหม่ ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุง แนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยให้มี โครงสร้างส่วนราชการภายใน	-ให้มีความร่วมมือกิจกรรมระหว่างผู้บริหาร พนักงานทุกระดับ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ด้านการบริหารอัตรากำลัง

๑.๑ เรื่องการสรรหาพนักงานส่วนตำบลสายผู้บริหารที่ว่างมาเป็นเวลาหลายปี ได้แก่ ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นเรื่องค่อนข้างยาก เนื่องจากมีผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวน้อย หรือมีผู้ผ่านการสรรหาหรือขึ้นบัญชีก็มีจำนวนน้อยเช่นเดียวกัน การรับโอนสายบริหารมีระยะเวลาจากัดไม่สามารถสรรหาได้ตลอดเหมือนกันพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ ดังนั้น จึงทำให้ขาดบุคลากรผู้รับผิดชอบโดยตรง มาเป็นผู้กำกับดูแล และตรวจสอบกลั่นกรองงานได้ตามสายงาน

๑.๒ เรื่องการสรรหาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ ในสังกัด กองช่าง เป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากเช่นเดียวกัน เช่น ตำแหน่ง และนายช่างโยธา เป็นต้น ซึ่งว่างมาเป็นเวลานาน เนื่องจาก มีผู้ดำรงตำแหน่งสายงานนี้น้อย และมีผู้สอบแข่งขันที่ขึ้นบัญชีได้น้อยกว่าจำนวนอัตรารว่างทั่วประเทศ

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประเทศไทยเผชิญกับการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้าร่วมการอบรมได้ตามแผน มีการเลื่อนกำหนดการ หรือยกเลิกการจัดการอบรม

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการบริหารอัตรากำลัง เพิ่มการประชาสัมพันธ์การรับโอนให้ทั่วถึงทุกช่องทางที่มี เช่น Facebook, Website, Email และไปรษณีย์ ตลอดจนการเสนอความเห็นแก่หน่วยงานที่อยู่เหนือขึ้นไป ในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการสรรหาพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเข้าถึงหรือร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ จูงใจให้นักเรียน นักศึกษา อยากมาทำงานร่วมกันท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมล่วงหน้า เพื่อให้ท้องถิ่นได้บุคลากรมาปฏิบัติงานสอดคล้องกับอัตรารว่างที่มีอยู่

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการเข้าร่วมการอบรมผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น ZOOM, Webex หรือ Google meet เป็นต้น