



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารทั่วไป สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลบาราเฮาะ

ที่ ..... วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลบาราเฮาะ

### ๑. เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบาราเฮาะ ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ได้รับทราบถึงระเบียบแบบแผนของทางราชการ วิธีปฏิบัติราชการ ให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ นั้น

### ๒. ข้อเท็จจริง

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภททุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป

### ๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การปฏิบัติเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นไปตามเป้าหมายนโยบายที่วางไว้ และการปฏิบัติเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕ ดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวเบญจา ไทยนิรมิตร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ควรนำเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาต่อไป

ไม่เห็นชอบตามที่เสนอ

(นางสาวนุรปาชียะห์ กุณา)

หัวหน้าสำนักปลัด

- ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบาราเฮาะ

ควรพิจารณาอนุมัติตามที่เสนอ

ไม่พิจารณาอนุมัติตามที่เสนอเพราะ.....



(นางพรอำไพ ทองฉวีการ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบาราเฮาะ

- ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบาราเฮาะ

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ เพราะ.....



(นางรอฮีหมะ เหลาะดูหวิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบาราเฮาะ

รายงานผลการบริหาร  
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลบาราเฮาะ  
อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการวางแผนกำลังคน	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดการรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลัง ให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนหาแนวทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการและภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตร ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑ โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ตามประกาศ ก.อบต. และกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ทวีไปและพนักงานจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร	เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน และเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน ภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	การบริหารอัตรากำลังเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนหาแนวทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการและภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง	การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข	เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ / ใช้ระยะเวลาการรับโอนนาน ต้องพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งสำหรับบุคลากรสาธารณสุขมาเป็นพนักงานส่วนตำบล
			ประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	ผู้บริหารมีนโยบายรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือข้าราชการประเภทอื่น แต่ไม่มีนโยบายขอใช้บัญชีหรือขอใช้บัญชีไปแล้ว

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (ต่อ)				แต่ผู้สอบผ่านขั้นบัญชีในตำแหน่งที่ต้องการไม่เพียงพอ รวมถึงระยะเวลาการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง อาจต้องใช้เวลานานเนื่องจากบุคคลที่จะโอน(ย้าย)มา มีเหตุผลความจำเป็นหลายประการที่ใช้ประกอบในการตัดสินใจ
			การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ผู้สอบผ่านขั้นบัญชีในตำแหน่งที่ต้องการไม่เพียงพอ
			แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป	ควรหลีกเลี่ยงระบบอุปถัมภ์ เพื่อให้ได้คนที่มีความสามารถเข้ามา
๓. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นการปรับปรุงงาน /เพื่อทราบว่าคุณภาพการปฏิบัติงานสำเร็จตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้เพียงใด และ เพื่อเป็นการประเมินพัฒนาสายอาชีพของบุคลากร	ตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้วัดความสำเร็จของงานจากระยะเวลา ความประหยัด ความคุ้มค่า	กระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนด	บุคลากรที่ทำงานเป็นเวลานาน บางรายขาดความกระตือรือร้นต่อหน้าที่
			การประเมินผลปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมิน การเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และ ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และมีการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และนำผลการปฏิบัติงาน การขาด ลา มาสาย และความประพฤติผิดวินัยมาพิจารณา

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย	มีความรู้ความเข้าใจในหลักการการทำงานเป็นทีม คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการทำงาน	บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น ข้อบังคับข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้อบังคับข้าราชการส่วนท้องถิ่น	บุคลากรบางรายยังยึดถือประโยชน์ส่วนตัว มากกว่าประโยชน์ส่วนรวม
	ให้มีกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงาน ที่มุ่งเพิ่มสมรรถนะและพัฒนากระบวนการในการให้บริการประชาชนโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมและทุจริตประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	มีการดำเนินการรวมแผน โดยสรุปรายงานการดำเนินการ แผนส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน	มีการแสวงหาประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการชัดเจน ระหว่างประโยชน์ส่วนตน และประโยชน์ส่วนรวม
			มีการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล	บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสามัคคี
๕. การสรรหาคนเก่ง	เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรักความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน	ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อย ข้อร้องเรียนไม่มี	จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูคนดี มีคุณธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบล บาราเฮาะ ประจำปี ๒๕๖๕	เป็นโครงการที่ดี สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ที่ได้รับใบประกาศ และกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาตนเอง
			ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นในแต่ละรอบการประเมิน	ดำเนินการตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดปัตตานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๖.การพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งสายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	จัดส่งบุคลากร (ครบทุกตำแหน่ง คิดเป็น ๑๐๐%) เข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้ นอกสถานที่	สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบาย และแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งงบประมาณที่ตั้งไว้มีไม่เพียงพอในการส่งให้บุคลากรเข้าอบรม เพราะค่าใช้จ่าย
			องค์กรจัดให้มีเว็บไซต์ เฟสบุค และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงานไว้สำหรับประชาสัมพันธ์ ผลงานการปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร คู่มือการปฏิบัติงาน เชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึงการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบปัญหา ข้อเสนอแนะจากประชาชนสนองนโยบายรัฐบาลไทยแลนด์ ๔.๐	เสนอแนะให้มีระบบสารสนเทศแบบ one stop service และระบบการใช้บริการผ่านเว็บไซต์ของ อบต. เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล พร้อมให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (integrity and transparency Assessment : ITA)
			องค์กรมีไลน์กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับประชาสัมพันธ์ ข่าวสาร แจ้งเวียนให้ทราบถือปฏิบัติ และสั่งงานรวมถึงการรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอน ประหยัด และเพิ่มความเร็วยิ่งขึ้น แต่ยังมีบุคลากรในสังกัดส่วนน้อยที่ไม่ให้ความร่วมมือด้านเทคโนโลยี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๖.การพัฒนาบุคลากร (ต่อ)			องค์กรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยีให้กับพนักงานเจ้าหน้าที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างประหยัด ในระบบเครือข่าย การแชร์เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร และสามารถสั่งพิมพ์งานผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์	ตามมาตรการประหยัดพลังงาน การใช้ทรัพยากรร่วมกัน
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ตามตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง	ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของแต่ละตำแหน่ง โดยทำบันทึกข้อความแจ้งแต่ละกอง / ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น เว็ปไซด์ อบรม.	บุคลากรบางรายไม่ให้ความสนใจต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง
			ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	การบันทึกข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน



ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรักความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน	ความรู้สึกลดน้อยลงอยากมาทำงาน	จัดกิจกรรมบิ๊กลิ้นนิ่งเดี่ยวทุกวันศุกร์ เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานสะอาด	บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสามัคคี และยังผลให้องค์กรน่าอยู่
			มีมาตรการป้องกันการติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ คือ จัดเจลล้างมือ หน้ากากอนามัย สำหรับพนักงาน และผู้มาติดต่อราชการ	เป็นมาตรการที่ดี พนักงานมีความปลอดภัยมากขึ้น และควรวัดอุณหภูมิก่อนเข้าสำนักงาน
			ส่งเสริมปัจจัยในห้องทำงานให้น่าอยู่ เช่น โถงเก้าอี้ทำงานเหมาะสม เทคโนโลยีในการทำงานทันสมัย ครบถ้วน แสงสว่างเพียงพอ จัดให้มีแม่บ้านทำความสะอาดในสำนักงานให้สะอาดตลอดเวลา	ห้องทำงานยังคับแคบอยู่ ถ้าเทียบกับจำนวนบุคลากร และอุปกรณ์ในการใช้งาน จัดเก็บเอกสาร
			ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่เกิดการสูญเสียบุคคลในครอบครัว	บุคลากรเกิดความรักใคร่รักองค์กร ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงาน และมีจิตสาธารณะ

## ปัญหาและอุปสรรค

เนื่องจากในปีงบประมาณ ๒๕๖๕(ช่วงต้นปีงบประมาณ) มีการระบาดของโรคโควิด ๑๙ ทำให้กิจกรรมโครงการที่เกี่ยวกับกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

## ข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินการตามนโยบายด้านต่าง ๆ ของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบาราเฮาะ จะเห็นได้ว่าการดำเนินการครบทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุด สามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นที่มีพระราชบัญญัติกำหนดไว้

