

**แบบรายงานการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งบุหลัง อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล**

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	การดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง	<p>- มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในควมรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร</p>	<p>- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ไม่มีการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p>	<p>- มีการขออัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจน</p> <p>- ตัวอย่างประมาณค่าการบริหารงานบุคคลมีข้อกำหนด จึงส่งผลให้ไม่สามารถปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมได้</p>
๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก	<p>- การสรรหาข้าราชการ หรือพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการสูญเสียกำลังคน</p> <p>- มุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด</p> <p>- เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การดำเนินการเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีคนเหมาะสมกับตำแหน่งงาน</p>	<p>การรับโอน (ย้าย)</p> <p>-รับโอน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>-รับโอน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>-รับโอน ผู้อำนวยการสถานศึกษา</p> <p>-รับโอน นักวิชาการตรวจสอบภายใน</p> <p>-รับโอน เจ้าพนักงานพัสดุ ปก./ชง.</p>	<p>- สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเหมาะสม</p> <p>- ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม</p> <p>- ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง การปฏิบัติงานมีความต่อเนื่อง</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	การดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายด้านบริหารผล</p> <p>การปฏิบัติราชการ</p>	<p>- เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย และสามารถวัดและประเมินผลการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>- เพื่อให้สอดคล้องกับการกิจและอำนาจหน้าที่</p>	<p>- การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นิติกร จำนวน ๑ อัตรา เมื่อ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕</p> <p>- การประกาศประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปก./ชก.) ๑ อัตรา</p> <p>- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ อบต.ทุ่งบุหลิ่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p> <p>- บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา - ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะ</p>	<p>- การประเมินผลการทำงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส</p> <p>- ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน</p>

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งบุหลิ่ง อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	การดำเนินงานโครงการ / กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ																																								
<p>๔. นโยบายบริหารการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p>- เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งบุหลิ่ง</p> <p>- เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดในการทำงาน การพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้น</p> <p>- เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด</p>	<p>- มีแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ -๒๕๖๖</p> <p>องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งบุหลิ่ง มีผู้ดำรงตำแหน่งดังนี้</p> <p>พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๕ อัตรา</p> <p>ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๔ อัตรา</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา</p> <p>ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานและหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร สรุปสถิติผู้เข้ารับการอบรม ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="221 1006 1285 1802"> <thead> <tr> <th>หน่วยงาน</th> <th>พนักงานส่วนตำบล</th> <th>ลูกจ้างประจำ</th> <th>ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก</th> <th>พนักงานจ้างตามภารกิจ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>สำนักปลัด</td> <td>๗</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>กองคลัง</td> <td>๓</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>กองช่าง</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>การสาธารณสุข</td> <td>-</td> <td>๑</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>กองการศึกษาฯ</td> <td>๒</td> <td>-</td> <td>๔</td> <td>๓</td> </tr> <tr> <td>กองสวัสดิการสังคม</td> <td>๒</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>หน่วยตรวจสอบภายใน</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>	หน่วยงาน	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	สำนักปลัด	๗	-	-	-	กองคลัง	๓	-	-	-	กองช่าง	-	-	-	-	การสาธารณสุข	-	๑	-	-	กองการศึกษาฯ	๒	-	๔	๓	กองสวัสดิการสังคม	๒	-	-	-	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	<p>-ส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน</p> <p>-นี้เองตัวสถานการณ์โรคระบาด (COVID-๑๙) ส่งผลให้การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมไม่ครบทุกตำแหน่ง</p>
หน่วยงาน	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ																																							
สำนักปลัด	๗	-	-	-																																							
กองคลัง	๓	-	-	-																																							
กองช่าง	-	-	-	-																																							
การสาธารณสุข	-	๑	-	-																																							
กองการศึกษาฯ	๒	-	๔	๓																																							
กองสวัสดิการสังคม	๒	-	-	-																																							
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-																																							

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	การดำเนินงานโครงการ / กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน</p>	<p>- การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามรัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มูลค่าตอบแทนในช่วงเวลา สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ เช่น ค่าตอบแทนเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) หรือการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน</p>	<p>- บุคลากรมีต้นทุนในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาลและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน</p> <p>- มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับตามสายงานอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง</p> <p>- มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>- จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติในทุกปีงบประมาณ และมอบใบประกาศให้คนดีผู้ได้รับการคัดเลือก</p>	<p>- หลักเกณฑ์การประเมินบางข้อ ส่งผลให้ไม่สามารถการจัดสวัสดิการเงินรางวัลประจำปี (โบนัส)</p> <p>- เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังให้กับผู้ได้รับการคัดเลือก เชิดชูเกียรติ</p>
<p>๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม และการสร้างคุณลักษณะในองค์กร</p>	<p>- เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของบุคลากร</p>	<p>- จัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ อบต. ทุ่งบุหรง</p> <p>- ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>- ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ</p>	<p>- การยึดมั่นในหลักจริยธรรม จรรยาวิชิพขององค์กร</p> <p>- การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอริยาศัยและเลือกปฏิบัติ</p> <p>- จัดทำคำสั่งแบ่งงานและการมอบหมายหน้าที่ทุกสำนัก/กอง ให้เป็นปัจจุบัน</p>

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งบุหรง อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	การดำเนินงานโครงการ / กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร - ไม่เปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา 	<ul style="list-style-type: none"> - อบรม. ทักษะหลัง จัดให้มีเวปไซต์ เฟสบุค และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงาน - ให้ความสำคัญประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงาน - อบรม. ทักษะหลัง มีไลน์กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และแจ้งเวียนให้ทราบ - ผู้บังคับบัญชาทราบ 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดระยะเวลา ขั้นตอนประหยัด และเพิ่มความรวดเร็วยิ่งขึ้น
<p>๘. นโยบายด้านความปลอดภัย</p> <p>ชื่อนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้บุคลากรในสังกัด มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งบุหลัง ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงสภาพแวดล้อม ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน - การจัดกิจกรรม ๕ ส. และ Bigcleaning day กิจกรรมจิตอาสา 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และเป็นการทำงานที่ปลอดภัยให้กับผู้มาติดต่อราชการ

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- ด้านการสรรหาและคัดเลือก เนื่องจากมีการโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลไปสังกัด อปท.อื่น จึงส่งผลให้มีตำแหน่งว่าง ต้องมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ และเกลี่ยงานในระหว่างที่ยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ / แนวทางแก้ไข

- เมื่อมีตำแหน่งว่าง ดำเนินการประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) และสรรหาทันที เพื่อให้ผู้มาดำรงตำแหน่ง ให้การปฏิบัติงานเกิดความต่อเนื่องโดยเร็ว

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งบุหลัง อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล