



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละ โทร. ๐-๗๓๔๗-๐๒๔๒

ที่ ปน ๗๓๔๐๑/

วันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์บริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลตะโละ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะโละ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละ ได้ประกาศยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละ เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ เพื่อดำเนินการตามยุทธศาสตร์ทั้ง ๗ ด้าน คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลัก สมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลองค์การบริหาร ส่วนตำบลตะโละ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การกำกับ ติดตามและประเมินผล

บัดนี้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล ตะโละ ได้เสร็จสิ้นแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่แนบมานี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายเอกพล กาชอ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็น

(นางสาวสุศรา เจะนิ)

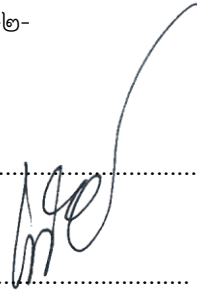
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป รักษาการราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

/ความเห็น...

ความเห็น

ลงชื่อ.....



(นายเสื่อ พุนสุวรรณ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะโละ

ความเห็น

ลงชื่อ.....



(นายมุฮัมหมัด มามะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะโละ

๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าสิ่งให้เหมาะสม
 ๒. พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น
 ๓. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐
 ๔. เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล
 ๕. ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลตะโละ
 ๖. ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี
 ๗. การกำกับ ติดตามและประเมินผล
- ตารางสรุปผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลตะโละ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ภาคผนวก

- กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

แบบสรุปผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	การดำเนินงาน	ผลงานที่บรรลุผลสำเร็จ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างและแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลกะตุนง -เพื่อให้เตรียมการด้านกำลังคน รองรับ การเปลี่ยนแปลงสังคมและประชากร	-ระดับความสำเร็จในการสรรหาตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	-การสรรหาและเลือกสรรบุคคลในตำแหน่งว่าง	๑. การส่งจ้างพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน เลขที่ตำแหน่ง จ.๐๑-๐๐๑ สังกัด สำนักปลัด อบต. จำนวน ๒ อัตรา ๒. ขออนุมัติปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป จากระดับต้น)
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น	-เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะและการประเมินที่เหมาะสม -เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กระชับทันเวลาและเหมาะสมกับทิศทาง -เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารการบริหารทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ -เพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	-ระดับ ความสำเร็จ ในการประเมินการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล -ระดับความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) -ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ	-การกำหนดมาตรฐานประจำตำแหน่งและสมรรถนะประจำสายงานเพื่อจัดทำแบบประเมินการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วน ตำบล ให้ เป็น ไป ตาม หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน -การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (career Path)	๑. การประเมินการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ และ ครั้งที่ ๒ ๒. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะโละ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ๓. นางนทสัณห์ นกนะ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี เข้ารับการอบรมเฉพาะตำแหน่ง จากสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๕ ก.ย. ๖๕ เป็นไปตามที่หลักเกณฑ์กำหนด
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	การดำเนินงาน	ผลงานที่บรรลุผลสำเร็จ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐	- เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความศักยภาพและสมรรถนะสูงเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม - เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม	- ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาอบรมสัมมนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	- ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ - ส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างเดินทางไปราชการเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	๑. ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เข้ารับการอบรมรายตำแหน่งแล้ว ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละ จัดโครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กรกิจกรรมอบรมให้ความรู้ “หลักธรรมาภิบาล การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม การป้องกันการทุจริต” ในวันที่ 29 มีนาคม ๒๕๖๖ ณ อบต.ตะโละ ปัตตานี
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล	- เพื่อให้มีกลไกสร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำอันจะก่อให้เกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรมและสร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น - เพื่อให้มีการส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรในระยะยาว	- ไม่มีพนักงานส่วนตำบลได้รับโทษทางวินัย หรือกระทำผิดต่อวินัย - ดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง - ไม่มีข้อท้วงติงจากหน่วยงานตรวจสอบ	- การจัดทำข้อตกลงระหว่างพนักงานส่วนตำบลกับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ โดยใช้ตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) - การประกาศประมวลจริยธรรม	๑. ไม่มีข้าราชการได้รับโทษทางวินัยและไม่มีข้อท้วงติงจากหน่วยงานตรวจสอบ ๒. ปฏิบัติราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ๓. การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) เมื่อวันที่ ๒๕ เดือน พฤษภาคม ๒๕๖๕ ผลคะแนนที่ได้รับ ๙๓.๐๔ ๔. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ คะแนนที่ได้รับ ๙๘.๕๘ ๕. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อเสนอขอรับรางวัลประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ คะแนนที่ได้รับ ๘๙.๐๐

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	การดำเนินงาน	ผลงานที่บรรลุผลสำเร็จ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น	- เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม - เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร - เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัยในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- ระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร	- แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาเสริมสร้างการจัดสวัสดิการของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกะดุนง	- โครงการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมสังคม และวันสำคัญทางศาสนา กิจกรรม “จิตอาสา พัฒนาศาสนสถาน มัสยิดดารนอ์บาตะห์และอาคารเอนกประสงค์บ้านโตะบาลา องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละ”
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี	- เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - เพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- การบันทึกข้อมูลในระบบเป็นปัจจุบัน	- ใช้ระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	- การบันทึกข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละเป็นปัจจุบัน
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การกำกับติดตาม และประเมินผล	- เพื่อเป็นหลักประกันว่ายุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์มีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ	- มีการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ด้าน	- แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโละ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	- การรายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลแก่คณะกรรมการฯ มี

ปัญหาและอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ ในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลตะโล๊ะประจักษ์ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

- ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลตะโล๊ะประจักษ์ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

- ต้องมีการพัฒนาในข้อที่ได้รับความเห็นน้อยและนำเสนอแนะของคณะกรรมการตรวจประเมินมาปรับปรุงในครั้งต่อไป