



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง โทร.๐-๗๓๗๑-๙ ๘๒๒

ที่ ปน ๗๘๔๐๑/-

วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลระเวียง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น โดยครอบคลุมด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหา บรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้ว นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการวิเคราะห์/ ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และพิจารณาปรับปรุงให้ครอบคลุมครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวนันทนา สิริรัตน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

-ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

-ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง

.....
.....

.....
.....

(นายอัมมรรี ยิกาเดร์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด

(นายอัมรอน มูซอ)

ผู้อำนวยการกองช่างรักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง

-ความเห็นนายกองค้การบริหารส่วนตำบลระเวียง

อนุมัติ.....

ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

(นายมนตรี กาชอ)

นายกองค้การบริหารส่วนตำบลระเวียง



รายงานผลการดำเนินการ
ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลระแว้ง
อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี

รายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาเริ่มดำเนินการ	ระยะเวลาสิ้นสุดโครงการ	หมายเหตุ
โครงการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	องค์การบริหารส่วนตำบลระเวียงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างโดยการเพิ่มกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๓ อัตรา ประกอบด้วย ๑. วิศวกรโยธา ๒. นายช่างไฟฟ้า ๓. นักวิชาการพัสดุ	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖	๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖	มติ ก.อบต.จังหวัดปัตตานี ได้ให้ความเห็นชอบทั้ง ๓ อัตราตามมติ ก.อบต.ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖๙ เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๖
โครงการอบรมพรบ.ข้อมูลข่าวสาร	จัดอบรมพรบ.ข้อมูลข่าวสารผู้บริหาร จำนวน ๒ ราย สมาชิกสภา อบต. จำนวน ๗ ราย พนักงาน จำนวน ๑๐ ราย และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๔ ราย พนักงานจ้างเหมา จำนวน ๑๗ ราย รวมจำนวน ๕๐ ราย	ตั้งไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท ใช้ไป ๒๔,๕๐๐ บาท	๒๗ เมษายน ๒๕๖๖	๒๗ เมษายน ๒๕๖๖	กิจกรรมที่ อบต.ระเวียง จัดร่วมกันประจำปี

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาเริ่มดำเนินการ	ระยะเวลาสิ้นสุดโครงการ	หมายเหตุ
<p>โครงการฝึกอบรมผู้บริหาร/ สมาชิกสภา อบต./พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p>	<p>สถิติการเข้ารับการฝึกอบรมสามารถสรุปได้ ดังนี้</p> <p>☞ ผู้บริหาร อบต. จำนวน ๔ ราย /สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลละแวก จำนวน ๖ ราย</p> <p>☞ พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมทั้งสิ้น จำนวน ๙ ราย โดยแยกตามส่วนราชการที่สังกัด ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - สำนักปลัด จำนวน ๖ ราย - กองคลัง จำนวน ๒ ราย - กองช่าง จำนวน ๑ ราย <p>☞ พนักงานจ้างประเภทภารกิจ เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งสิ้น ๖ ราย แยกตามส่วนราชการที่สังกัด ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - สำนักปลัด จำนวน ๓ ราย - กองคลัง จำนวน ๒ ราย - กองช่าง จำนวน ๑ ราย <p>☞ พนักงานจ้างประเภทลูกจ้างทั่วไปเข้ารับการฝึกอบรม ทั้งสิ้น ๕ ราย แยกตามส่วนราชการที่สังกัด ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - สำนักปลัด จำนวน ๒ ราย - กองคลัง จำนวน ๒ ราย - กองช่าง จำนวน ๑ ราย 	<p>ตั้งไว้ ๙๓๐,๐๐๐.-บาท</p> <p>ใช้งบประมาณ ๙๓๗,๖๔๓.-บาท</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๕</p>	<p>๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>งบประมาณอ้างอิงจากข้อบัญญัติประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p>

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาเริ่มดำเนินการ	ระยะเวลาสิ้นสุดโครงการ	หมายเหตุ
การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานครูและพนักงานจ้าง สังกัด อบต.ระเวียง	ประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ ราย/พนักงานครู จำนวน ๒ ราย และพนักงานจ้างตามภารกิจ ๗ ราย และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ ราย รวม ๒๕ ราย จำนวนปีละ ๒ ครั้ง	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	รอบที่ ๑ -๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ รอบที่ ๒ -๑ เมษายน ๒๕๖๖	๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและพนักงานจ้าง	การเลื่อนเงินเดือนพนักงานและพนักงานจ้างประจำปี พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ ราย พนักงานครู จำนวน ๒ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ ราย รวมจำนวน ๑๖ ราย	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	๑ เมษายน ๒๕๖๖ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	๑๒ เมษายน ๒๕๖๖ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๖	ตามประกาศหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของ อบต.

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง ในการกำหนดหัวข้อโครงการหรือกิจกรรม เพื่อกำหนดเป็นโครงการหรือกิจกรรมในการประเมินของแต่ละตำแหน่ง ซึ่งผู้รับการประเมินต้องดำเนินการกำหนดตัวชี้วัดด้วยตัวเอง และกำหนดให้มีการประเมินตนเอง ในกระบวนการนี้เกิดความล่าช้าในการส่งคืนเอกสารให้งานการเจ้าหน้าที่ ต้องมีการติดตามทวงถามทุกครั้ง ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง และมีพนักงานส่วนตำบลว่างหลายตำแหน่งส่งผลให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างไม่มีความคล่องตัว

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

เมื่อถึงต้นรอบการประเมินทุกครั้งต้องกำชับเจ้าหน้าที่ทุกคนดำเนินการเสนอโครงการ/กิจกรรมไว้ตั้งแต่ต้นรอบ เพื่อไม่ให้เกิดความล่าช้าต่อไป และขอให้ผู้บริหารมีความตระหนักถึงตำแหน่งที่ว่าง และรีบมีคำสั่งให้ดำเนินการสรรหาโดยเร็ว เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงานราชการ

๒. สรุปข้อมูลสถิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ข้อมูลอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลระแว้ง อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

รายการ	ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕		ปี ๒๕๖๖	
	จำนวน	ค่าจ้าง	จำนวน	ค่าจ้าง	จำนวน	ค่าจ้าง
๑. อัตรากำลัง						
๑) พนักงานส่วนตำบล	๑๐	๓๕.๗๑	๘	๓๐.๗๗	๗	๒๘.๐๐
๒) พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	๒	๗.๑๔	๒	๗.๖๙	๒	๘.๐๐
๓) พนักงานจ้าง	๑๖	๕๗.๑๔	๑๖	๖๑.๕๔	๑๖	๖๔.๐๐
ผลรวมกำลังคน	๒๘	๑๐๐.๐๐	๒๖	๑๐๐.๐๐	๒๕	๑๐๐.๐๐
๒. แยกตามประเภทตำแหน่ง						
๑) บริหารท้องถิ่น	๑	๑๑.๑๑	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๒) อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑๑.๑๑	๑	๑๑.๑๑	๑	๑๑.๑๑
๓) วิชาการ	๓	๓๓.๓๓	๒	๓๓.๓๓	๒	๔๐.๐๐
๔) ทั่วไป	๕	๕๕.๕๖	๓	๕๐.๐๐	๒	๔๐.๐๐
๓. การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๓.๑) การเข้ารับราชการ						
- บรรจุแต่งตั้งพนักงานใหม่	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- รับโอน (ย้าย)	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๑	๑๐๐
- บรรจุกลับเข้ารับราชการ	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- การเข้ารับราชการตาม ม.๔๖	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๓.๒) การสูญเสียข้าราชการ						
- ลาออก	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- ให้ออกไป	๐	๐.๐๐	๒	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- เกษียณอายุ	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- เสียชีวิต	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐

๔. สถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	๒๕๖๔		๒๕๖๕		๒๕๖๖	
๑) พนักงานส่วนตำบล	๑๐	๓๕.๗๑	๘	๓๐.๗๗	๗	๒๘.๐๐
๒) พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	๒	๗.๑๔	๒	๗.๖๙	๒	๘.๐๐
๓) พนักงานจ้าง	๑๖	๕๗.๑๔	๑๖	๖๑.๕๔	๑๖	๖๔.๐๐

ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

๑.๑ ปัญหาอุปสรรค

- ๑) ส่วนราชการยังขาดอัตรากำลังบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภารกิจสนับสนุนการบริหารราชการของหน่วยงาน เช่น งานตรวจสอบภายใน งานนิติ การ งานจัดการงานทั่วไป ในขณะที่เดียวกันบุคลากรในหน่วยงานได้มีการโอนย้ายไปหน่วยงานอื่นๆ สาเหตุมาจากการทำงานที่มีปริมาณมาก เกินไป ย้ายกลับภูมิลำเนา ไม่อัตรากำลังมาทดแทน ทำให้พนักงานที่มีอยู่ต้องแบกรับภาระงานมากขึ้นด้วย จึงทำให้ขาดขวัญและกำลังใจใน การทำงาน
- ๒) ปัญหาในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ยังขาดอัตรากำลังอีกจำนวนมาก เนื่องจากผู้สอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ไม่ได้เลือก พื้นที่ในการบรรจุแต่งตั้ง
- ๓) ปัญหาขาดแคลนงบประมาณในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ทำให้บุคลากรยังขาดความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการ ปฏิบัติงาน

๑.๒ ข้อเสนอแนะ

- ๑) กำหนดกรอบอัตรากำลังที่ชัดเจน กรณีมีพนักงานโอนย้ายให้มอบหมายหรือแต่งตั้งพนักงานให้มาดำรงตำแหน่งว่างทันที
- ๒) กำหนดความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการให้ชัดเจน รวมถึงดูแลความก้าวหน้าและสิทธิประโยชน์ให้กับข้าราชการที่เข้ามาบรรจุแต่งตั้งใหม่
- ๓) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อพัฒนาการฝึกอบรมเฉพาะด้านให้กับบุคลากรที่บรรจุแต่งตั้งใหม่ และบุคลากรที่ต้องการเรียนรู้งานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย
