



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง
ที่ ปน ๗๘๒๐๑/ วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๗
เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง

ตามที่อบต.ระเวียง ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๙ ขึ้น โดยครอบคลุมด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหา การบรรจุและการแต่งตั้ง บุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของอบต.ระเวียง ให้เป็นไปตามหลักการ บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสอดคล้องกับการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้ว นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการวิเคราะห์ ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และพิจารณาปรับปรุงให้ครอบคลุมครบทุกด้าน รายละเอียดตามที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสวานันทนา สิริรัตน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

(นายอัมมรรี ยีกาเดร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง



(นายอัมรอน มุซอ)

ผู้อำนวยการกองช่าง

รักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง.....



(นายมนตรี กาซอ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง



รายงานผลการดำเนินการ
ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลระแงง
อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี

รายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาเริ่มดำเนินการ	ระยะเวลาสิ้นสุดโครงการ	หมายเหตุ
โครงการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	องค์การบริหารส่วนตำบลระแงงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้บรรเทาความเดือดร้อนจากการขาดแคลนอัตรากำลังบุคลากร จำนวน ๔ อัตรา ประกอบด้วย ๑. นักวิชาการสาธารณสุข ๒. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓. นักวิชาการเงินและบัญชี ๔. คนงาน	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗	๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	มติ คณะกรรมการแผนอัตรากำลังอบต.ระแงง
โครงการอบรมเสริมสร้างจริยธรรมให้แก่บุคลากร	จัดอบรมเสริมสร้างจริยธรรมให้แก่บุคลากร ผู้บริหาร จำนวน ๒ ราย สมาชิกสภา อบต. จำนวน ๗ ราย พนักงาน จำนวน ๑๐ ราย และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๔ ราย พนักงานจ้างเหมา จำนวน ๑๗ ราย รวมจำนวน ๕๐ ราย	ตั้งไว้ ๗๐,๐๐๐ บาท ใช้ไป ๗๐,๐๐๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	๓๐ เมษายน ๒๕๖๗	กิจกรรมที่ อบต.ระแงง จัดร่วมกันประจำปี

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาเริ่มดำเนินการ	ระยะเวลาสิ้นสุดโครงการ	หมายเหตุ
<p>โครงการ/กิจกรรม ผู้บริหาร/ สมาชิกสภา อบต./พนักงานส่วน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗</p>	<p>สถิติการเข้ารับการฝึกอบรมสามารถสรุป ได้ ดังนี้ ผู้บริหาร อบต. จำนวน ๔ ตำบลและ พนักงานจ้างราย /สมาชิกสภาองค์การ บริหารส่วนตำบลระแนงจำนวน ๖ ราย [พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรม ทั้งสิ้นจำนวน ๙ ราย โดยแยกตาม ส่วนราชการที่สังกัด ดังนี้ สำนักปลัด จำนวน ๒ ราย - กองคลัง จำนวน ๒ ราย กองช่าง จำนวน ๑ ราย พนักงานจ้างประเภทภารกิจ เข้ารับการฝึกอบรมทั้งสิ้น ๖ ราย แยกตามส่วนราชการที่ สังกัด ดังนี้ - สำนักปลัด จำนวน ๓ ราย - กองคลัง จำนวน ๒ ราย กองช่าง จำนวน ๑ ราย พนักงานจ้างประเภทลูกจ้าง ทั่วไปเข้ารับการฝึกอบรมทั้งสิ้น ๕ ราย แยกตามส่วนราชการที่ สังกัด ดังนี้ - สำนักปลัด จำนวน ๒ ราย กองคลัง จำนวน ๒ ราย</p>	<p>ตั้งไว้ ๗๔๐,๐๐๐.-บาท</p> <p>ใช้งบประมาณ ๗๔๐,๐๐๐- บาท</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๖</p>	<p>๓๐ กันยายน ๒๕๖๗</p>	<p>งบประมาณอ้างอิงจาก ข้อบัญญัติประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗</p>

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาเริ่มดำเนินการ	ระยะเวลาสิ้นสุดโครงการ	หมายเหตุ
การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานครูและพนักงานจ้าง สังกัด อบต.ระเว้ง	ประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ ราย/พนักงานครู จำนวน ๒ ราย และพนักงานจ้างตามภารกิจ ๗ ราย และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ ราย รวม ๒๕ ราย จำนวน ปีละ ๒ ครั้ง	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	รอบที่ ๑ -๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ รอบที่ ๒ -๑ เมษายน ๒๕๖๗	๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตามประกาศหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของ อบต.
การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและพนักงานจ้าง	การเลื่อนเงินเดือนพนักงานและพนักงานจ้างประจำปีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ ราย พนักงานครู จำนวน ๒ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ ราย รวมจำนวน ๑๖ ราย	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ตามประกาศหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของ อบต.

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลระเว้ง ในการกำหนดหัวข้อโครงการหรือกิจกรรม เพื่อกำหนดเป็นโครงการหรือกิจกรรมในการประเมินของแต่ละตำแหน่ง ซึ่งผู้รับการประเมินต้องดำเนินการกำหนดตัวชี้วัดด้วยตัวเอง และกำหนดให้มีการประเมินตนเอง ในกระบวนการนี้เกิดความล่าช้าในการส่งคืนเอกสารให้งานการเจ้าหน้าที่ ต้องมีการติดตามทวงถามทุกครั้ง ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง สาเหตุที่เกิดปัญหานี้ส่วนใหญ่มาจากการที่อบต.ระเว้งมีตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานว่างหลายและตำแหน่งและตำแหน่งผู้บริหารว่างหลายตำแหน่งเช่นกัน ทำให้พนักงานส่วนตำบลที่เหลืออยู่มีภาระงานมากขึ้น จึงเกิดความล่าช้าในการปฏิบัติปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างไม่มีความคล่องตัว

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

เมื่อถึงต้นรอบการประเมินทุกครั้งต้องกำชับเจ้าหน้าที่ทุกคนดำเนินการเสนอโครงการ/กิจกรรมไว้ตั้งแต่ต้นรอบ เพื่อไม่ให้เกิดความล่าช้าต่อไป และขอให้ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญของตำแหน่งที่ว่าง และรีบมีคำสั่งให้ดำเนินการสรรหาโดยเร็ว เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงานราชการ

๒. สรุปข้อมูลสถิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
ข้อมูลอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี
(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

รายการ	ปี ๒๕๖๕		ปี ๒๕๖๖		ปี ๒๕๖๗	
๑. อัตรากำลัง						
๑) พนักงานส่วนตำบล	๘	๓๐.๗๗	๗	๒๘.๐๐	๑๐	๓๕.๗๑
๒) พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	๒	๗.๖๙	๒	๘.๐๐	๒	๗.๑๔
๓) พนักงานจ้าง	๑๖	๖๑.๕๔	๑๖	๖๔.๐๐	๑๖	
ผลรวมกำลังคน	๒๖	๑๐๐.๐๐	๒๕	๑๐๐.๐๐	๒๘	๑๐๐.๐๐
๒. แยกตามประเภทตำแหน่ง						
๑) บริหารท้องถิ่น	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๑	๑๑.๑๑
๒) อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑๑.๑๑	๑	๑๑.๑๑	๑	๑๑.๑๑
๓) วิชาการ	๒	๓๓.๓๓	๒	๔๐.๐๐	๓	๓๓.๓๓
๔) ทั่วไป	๓	๕๕.๕๕	๒	๔๐.๐๐	๕	๕๕.๕๖
๓. การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๓.๑) การเข้ารับราชการ						
- บรรจุแต่งตั้งพนักงานใหม่	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- รับโอน (ย้าย)	๐	๐.๐๐	๑	๑๐๐	๐	๐.๐๐
- 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	๒	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐	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	ปี ๒๕๖๕		ปี ๒๕๖๖		ปี ๒๕๖๗	
	๑) พนักงานส่วนตำบล	๘	๓๐	๗	๒๘.๐๐	๑๐
๒) พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	๒	๗.๖๔	๒	๘.๐๐	๒	๗.๑๔
๓) พนักงานจ้าง	๑๖	๖๑.๕๕	๑๖	๖๔.๐๐	๑๖	๕๗.๑๔

ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

๑.๑ ปัญหาอุปสรรค

๑) ส่วนราชการยังขาดอัตรากำลังบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภารกิจสนับสนุนการบริหารราชการของหน่วยงาน เช่น งานตรวจสอบภายใน งานนิติกร งานจัดการงานทั่วไป ในขณะที่เดียวกันบุคลากรในหน่วยงานให้มีการโอนย้ายไปหน่วยงานอื่นๆ สาเหตุมาจากการทำงานที่มีปริมาณมากเกินไป ย้ายกลับภูมิภาคไม่อัตรากำลังมาทดแทน ทำให้พนักงานที่มีอยู่ต้องแบกรับภาระงานมากขึ้นด้วย จึงทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๒) ปัญหาในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ยังขาดอัตรากำลังอีกจำนวนมาก เนื่องจากผู้สอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ไม่ได้เลือกพื้นที่ในการบรรจุแต่งตั้ง
 ปัญหาขาดแคลนงบประมาณในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ทำให้บุคลากรยังขาดความรู้ความสามารถในการใช้ใช้ปฏิบัติงาน

๑.๒ ข้อเสนอแนะ

- ๑) กำหนดกรอบอัตรากำลังที่ชัดเจน กรณีมีพนักงานโอนย้ายให้มอบหมายหรือแต่งตั้งพนักงานให้มาดำรงตำแหน่งว่างทันที
- ๒) กำหนดลดความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการให้ชัดเจน รวมถึงดูแลความก้าวหน้าและสิทธิประโยชน์ให้กับข้าราชการที่เข้ามาบรรจุแต่งตั้งใหม่
- ๓) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อพัฒนาการฝึกอบรมเฉพาะด้านให้กับบุคลากรที่บรรจุแต่งตั้งใหม่ และบุคลากรที่ต้องการ และบุคลากรที่ต้องการเรียนรู้งานในหน้าที่และที่ได้รับมอบหมาย

มอบหมาย