

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะ อำเภอมายอ  
จังหวัดปัตตานี

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕  
องค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะ อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี

ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑	การวิเคราะห์อัตรากำลัง - งานจัดทำทะเบียน ประวัติ ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน และพนักงานจ้าง	- เพื่อเป็นฐานข้อมูล ด้าน ทรัพยากรบุคคล ภายใน องค์กรและ สะดวกต่อ การค้นหา	ร้อยละความสำเร็จใน การบันทึกทะเบียน ประวัติ	ดำเนินการบันทึก ข้อมูล ตำแหน่งอัตรา อัตรากำลัง ๓ ปี ควรมี การปรับปรุงของ บุคลากรครบถ้วนตาม แผน พนักงานจ้าง ท้องถิ่น แห่งชาติ (LHR)	การ บันทึก ข้อมูล ทะเบียนประวัติของ บุคลากรครบถ้วน ตาม แผนอัตรา ๓ ปี ควรมี การปรับปรุง ข้อมูลให้ เป็นปัจจุบัน อยู่เสมอ
๒	- การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และโอน(ย้าย) อัตรากำลังที่ ลาออกหรือ โอน(ย้าย)แทน ตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้มี บุคลากรที่ว่างตามแผน อัตรากำลัง	เพื่อให้มีบุคลากรปฏิบัติ หน้าที่ ทดแทน อัตรากำลัง ที่ลาออก หรือโอน(ย้าย)	สรรหาและเลือกสรร บุคลากรแทน ตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้ มีบุคลากรเพียงพอใน การปฏิบัติงานและ ตรงตามสาบงานที่ กำหนด	มีการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรซึ่ง การ ดำเนินการเป็น รูปแบบคณะกรรมการ และ คณะทำงานทุก ขั้นตอน - ประกาศรับสมัคร บุคคลเพื่อเข้ารับการ สรรหาและเลือกสรร หา บุคคลเข้าทำงาน เปิดเผย	ได้บุคลากรที่มี ความรู้ ความสามารถ เข้ามา ทำงานให้เพียง ตาม ปริมาณงานที่ เพิ่มขึ้น
๓	การบริหารผลการ ปฏิบัติงาน	การประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิด ความโปร่งใส อย่างเป็น ธรรมและเท่าเทียม	จำนวนพนักงาน และ พนักงานจ้างที่ได้รับ การพิจารณาเลื่อน เงินเดือน ค่าจ้างและ ค่าตอบแทน	- มีการเลื่อนขั้น เงินเดือน ค่าจ้างและ ค่าตอบแทน ตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ - พนักงานมีขวัญและ กำลังใจและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	มีการดำเนินการ เลื่อน ขั้นตาม หลักเกณฑ์ที่ได้ กำหนดไว้ ทำให้ พนักงานมีขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจ ในการ ปฏิบัติงาน พนักงานควร ศึกษา หลักเกณฑ์ การ ประเมินให้เข้าใจมาก ยิ่ง ขึ้น เพื่อ เสนอ ข้อตกลงการปฏิบัติ ราชการ กับ ผู้บังคับบัญชาได้ตรง กับ งานที่ปฏิบัติได้ จริง

ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔	การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ - การจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้เป็นระบบ อย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย และ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานมีความสะดวกรวดเร็ว	ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับการอบรมตามสายงานมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงาน	- จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรมฯ - ทุกส่วนราชการมีการ นำระบบเทคโนโลยี และสารสนเทศเป็นฐาน ข้อมูล และสนับสนุน การปฏิบัติงานในภารกิจต่างๆ	พนักงานที่ได้รับการอบรม ตามสายงาน มีความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ อย่างมีประสิทธิภาพมาก ขึ้น ข้าราชการตำแหน่ง ที่ว่างไม่สามารถส่งผู้เข้ารับการอบรมแทนได้ ทำให้ออขาด.ไม่มีบุคลากร และ การพัฒนาตามสายงาน นั้นๆ
๕.	ด้านสวัสดิการ และผลตอบแทน - จัดให้มีการพัฒนา คุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ - เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่	พนักงานมีความสุข ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานน่าอยู่ สะอาด และ สะดวกสบาย	- ดำเนินการประกาศ ยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕ - ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส.ในสำนักงาน	พนักงานมีความสุข มีกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานน่าอยู่ สะอาด และสะดวกสบาย
๖	การสร้างความสัมพันธ์ และผูกพันภายในองค์กร - จัดให้พนักงาน และพนักงานจ้าง มีส่วนร่วม ในการทำงาน	ส่งเสริมให้ข้าราชการ และ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกระหะ เกิดจิตสำนึก ด้านคุณธรรมจริยธรรมและปลูกฝังค่านิยม ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร	พนักงานมีความรัก สามัคคี ในการปฏิบัติงาน	- ดำเนินการจัดกิจกรรม เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม สร้างความสามัคคี สร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ	พนักงานมีความรักความสามัคคี

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะ อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	-	-	๑	๑		+๑		กำหนดเพิ่ม
สำนักปลัด (๐๑)								
๒. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุนจาก สด. เงินอุดหนุนจาก สด.
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. เจ้าพนักงานธุรการ ชง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๒. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุนจาก สด.
๑๓. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. ผู้ดูแลเด็ก ( ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. ผู้ดูแลเด็ก ( ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. ผู้ดูแลเด็ก ( ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. ผู้ดูแลเด็ก ( ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมสำนักปลัด	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง(๐๔)								
๑๙. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองคลัง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
๒๕. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมเมื่อ ๑ ธ.ค.๒๕๖๐ เนื่องจากผู้สอบ ผ่านในตำแหน่ง ไม่เพียงพอ
๒๖. นายช่างโยธา ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองช่าง	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๓๐. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๒๙	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	

สรุปการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือการโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือการรับโอน  
ข้าราชการประเภทอื่นมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ให้โอน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/สังกัด เดิม	ตำแหน่ง/สังกัด ใหม่	เหตุผลในการโอน (ย้าย)	ภาระค่าใช้จ่าย	
					ก่อนรับโอน	หลังรับโอน
๑.	น.ส.มาเรียม ดอเลาะ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กองคลัง อบต.กระหวะ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กองคลัง อบต.เสดวา	หาประสบการณ์ , ดูแลครอบครัว		
๒	นางสุสนี ดือเร๊ะ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสาคอบน	ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น		
๓	น.ส.คอรี่เยาะ วามิง	นักทรัพยากรบุคคล อบต.กระหวะ	นักทรัพยากรบุคคล อบต.ปายามูม้ง	หาประสบการณ์		

รับโอน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/สังกัด เดิม	ตำแหน่ง/สังกัด ใหม่	เหตุผลในการโอน (ย้าย)	ภาระค่าใช้จ่าย	
					ก่อนรับโอน	หลังรับโอน
๑.	น.ส.ฟาตีฮะ ตาเยะ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กองคลัง เทศบาลตำบลมายนอ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กองคลัง อบต.กระหวะ	หาประสบการณ์		
๒.	นางโรฮานี ยามิลูเต็ง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบาโลย	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะ	หาประสบการณ์		

ปัญหาและอุปสรรค

ด้วยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคลากรฯ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทำให้มีข้อจำกัดในเรื่องค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้ขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ

๑. ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นแทนตำแหน่งที่ว่าง
๒. ควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๓. ควรสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๔. ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร