



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สำนักปลัด...องค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะโพธิ์...อ.๗๓๔๑.๖๑๐๐.....

ที่...ปน.๗๑๕๐๑/-.....วันที่...๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗.....

เรื่อง...รายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖.....

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะ

เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะ ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

ข้อเท็จจริง

จากนโยบายดังกล่าว งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
๓. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

งานการเจ้าหน้าที่ ขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางสาวกัญธิดา ด้วงแดง)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

/ความเห็น...

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดอบต.

.....
.....

(ลงชื่อ)



(นายประสิทธิ์ ขวัญแก้ว)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะ

.....
.....

(ลงชื่อ)



(นางโรฮานี ยามิอุเต็ง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะ

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะ

☐ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ เพราะ

(ลงชื่อ)



(นายโสณิล เจ๊ะนิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะ



รายงานผลการดำเนินการ
ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะ
อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี

รายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะ อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
โครงการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	องค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะได้ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการ เพิ่มกรอบอัตรากำลัง <u>จำนวน ๒</u> <u>ตำแหน่ง</u> ประกอบด้วย ๑. รองปลัดอบต. ระดับต้น ๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ ปง./ชง.	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	๑๔ ก.พ. ๒๕๖๖	มติ ก.อบต.จังหวัดปัตตานีได้ให้ ความเห็นชอบในการจ้าง พนักงานจ้างทั้ง ๒ ตามมติ ก.อบต.ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อ วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖
โครงการสรรหาพนักงานจ้าง	องค์การบริหารส่วนตำบลกระหวะได้ สรรหาพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่ นางปาริหัตตะ หามะ บรรจุโดยการจ้าง ในตำแหน่ง ภารโรง เลขที่ตำแหน่ง จ ๐๑-๐๐๒ สังกัดสำนัก ค่าตอบแทน ๙,๐๐๐.- บาท	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕	มติ ก.อบต.จังหวัดปัตตานีได้ให้ ความเห็นชอบทั้ง ๒ ตำแหน่ง ตามมติ ก.อบต.ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ โดยจ้างพนักงานจ้างให้มีผล ตั้งแต่วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ประกาศรับโอนพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างอยู่ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	ดำเนินการการส่งประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ไปยังหน่วยงานต่างๆ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ผู้สนใจสามารถส่งเอกสารประกอบกิจการพิจารณาโอนต่อไป	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	๑ - ๑๖ พ.ค. ๒๕๖๖	รับโอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ราย ดังนี้ ๑. นางนุสรีย๊ะ อับดุลบุตร มาดำรงตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกระหะ ระดับต้น ๒. นายชีลาตดิน หะยีอาหัง มาดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน
โครงการฝึกอบรมผู้บริหาร/สมาชิก อบต./พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	สถิติการเข้ารับการฝึกอบรมสามารถสรุปได้ ดังนี้ * ผู้บริหาร อบต. จำนวน ๔ ราย ได้เข้ารับการฝึกอบรม ตลอดทั้งปี จำนวน ๕ ครั้ง ผู้เข้าร่วมอบรมรวมทั้งสิ้น ๒ ราย * สมาชิกสภา อบต.กระหะ จำนวน ๖ ราย ได้เข้ารับการฝึกอบรม ตลอดทั้งปี จำนวน ๒ ครั้ง ผู้เข้าร่วมอบรมรวมทั้งสิ้น ๖ ราย * พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรม ทั้งสิ้น จำนวน ๑๓ ราย โดยแยกตามส่วนราชการที่สังกัด ดังนี้	ตั้งไว้ ๑๙๐,๐๐๐.- บาท ใช้งบประมาณ <u>๑๕๕,๔๐๐.-</u> บาท	ตั้งแต่เดือน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - เดือน ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	งบประมาณอ้างอิงจากข้อบัญญัติประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๖

	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักปลัด จำนวน ๘ ราย - กองคลัง จำนวน ๔ ราย - กองช่าง จำนวน ๑ ราย <p>* พนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งสิ้น จำนวน ๖ ราย แยกตามส่วนราชการที่สังกัด ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - สำนักปลัด จำนวน ๓ ราย - กองคลัง จำนวน ๑ ราย - กองช่าง จำนวน ๒ ราย 			
โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมภายในองค์กร	<p>การดำเนินโครงการแบ่งออกเป็น ๓ กิจกรรม ดังนี้</p> <p>๑. กิจกรรมการฝึกอบรม บรรยาย กระบวนการแนวคิด ปลุกฝังจิตสำนึก และค่านิยมของบุคลากรให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์</p> <p>๒. กิจกรรม ๕ ส. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร รวมถึงการปรับปรุงสถานที่ทำงาน น้าอยู่ น้าทำงาน และสร้างความร่วมมือใจภายในองค์กร</p> <p>๓. กิจกรรมเยี่ยมบ้านผู้ป่วยติดเตียงและผู้พิการ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. กระหวะ ร่วมกับ รพ.สต.กระหวะ เพื่อดูแลส่งเสริมสุขภาพและสร้างขวัญกำลังใจ</p>	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	<p>ตั้งแต่เดือน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕</p> <p>- เดือน ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>จัดทำตามแผนพัฒนาบุคลากร (ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร)</p>

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๕ ราย และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ ราย และพนักงานจ้างทั่วไป ๗ ราย รวม ๒๘ ราย จำนวนปีละ ๒ ครั้ง	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	<p>รอบที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๕ – ๓๑ มี.ค. ๖๖) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๓ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ ราย และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ ราย</p> <p>รอบที่ ๒ (๑ เม.ย. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๖) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๕ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ ราย และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ ราย</p>	ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและพนักงานจ้าง	การเลื่อนเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างประจำปี ๒๕๖๖ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๕ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ ราย จำนวน ๒๐ ราย	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	รอบครั้งที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ รอบครั้งที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖	ตามประกาศหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของ อบต.

(๕) สรุปสถิติผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อมูลอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖)

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งทั้งหมด	จำนวนตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวนตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง
๑	ผู้บริหารท้องถิ่น	๒	๒	-
๒	อำนวยการท้องถิ่น	๓	๒	๑
๓	วิชาการ	๖	๕	๑
๔	ทั่วไป	๖	๖	-
๕	สายงานสอน	๒	-	๒
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖	๕	๑
๗	พนักงานจ้างทั่วไป	๗	๗	๗
	รวม	๓๒	๒๗	๕

สรุปสถิติการแต่งตั้ง/โยกย้ายของบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

(ข้อมูลตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖)

ประเภท	จำนวน (ราย)	หมายเหตุ
๑. บรรจุ/แต่งตั้ง	๕	๑. บรรจุ ๑ ราย ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ๒. แต่งตั้งพนักงานจ้าง ประเภทตามภารกิจ ๒ ราย ๒.๑ ตำแหน่ง ผู้ช่วยจพง.ธุรการ ๒.๒ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๓. แต่งตั้งพนักงานจ้าง ประเภททั่วไป ๒ ราย ๓.๑ ตำแหน่ง คนงาน ๓.๒ ตำแหน่ง ภารโรง
๒. รับโอน	๒	๑. ตำแหน่ง รองปลัดอบต. ๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงาน สาธารณสุข
๓. ให้โอน	-	
๔. เกษียณอายุราชการ/ พ้นราชการ	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ เนื่องจาก เสียชีวิต

(๖) สรุปข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนา (๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖)

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่เข้ารับการฝึกอบรม	คิดเป็นร้อยละ
๑	พนักงานส่วนตำบล	๑๕	๑๓	๘๗%
๒	พนักงานจ้าง	๖	๕	๘๓%
	รวม	๒๑	๑๘	

(๗) ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้รับการประเมินและผู้ประเมินยังขาดความรู้ ความเข้าใจขั้นตอนวิธีการ จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
๓. การสรรหา ภารกิจงานบางงานขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน
๔. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรบางตำแหน่งไม่มีหลักสูตรอบรมเฉพาะตำแหน่ง
๕. บุคลากรขาดความเข้าใจขั้นตอนการเลื่อนระดับ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

(๘) ข้อเสนอแนะ

๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ครอบคลุมภาระงานที่เพิ่มขึ้น
๒. ประชุมถ่ายทอดความรู้เรื่องการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการ
๓. ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในภารกิจงานที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง
๔. การพัฒนาบุคลากร จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง
๕. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาและทำความเข้าใจ