

รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลบาโงยซิแน อำเภอยะหา จังหวัดยะลา

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑	วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร	๑.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจ ของพนักงานส่วนตำบล	๑.๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบาโงยซิแน ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจของพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน
		๒. จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ พนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๑.๒.๑ ดำเนินการประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล สายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๕ ๑.ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา ๒.ตำแหน่ง นักวิชาการการพัสดุ (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา จากประกาศรับโอนดังกล่าว ยังไม่มีพนักงานส่วนท้องถิ่นยื่นความประสงค์มา
			๑.๒.๒ รายงานตำแหน่งบริหารว่าง โดยใช้ กอบต.สรรหา จำนวน ๑ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้ ๑.ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ปัจจุบันผู้ประสงค์ขอลงตำแหน่งดังกล่าวข้างต้น สรุปผลการดำเนินการสรรหา ประจำปี ๒๕๖๕ ดังนี้ ยังไม่มีตำแหน่งใด ดังกล่าวข้างต้น ยื่นความประสงค์มา ยังคงเหลือตำแหน่ง ดังนี้ สายงานผู้ปฏิบัติ ๑.ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา

			๒.ตำแหน่ง นักวิชาการการพัสดุ (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งบริหารว่าง ๑.ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)
๒.	พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (LHR)	๑.ระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (LHR)	- ดำเนินการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรเข้าในระบบ (LHR) ได้แก่ ๑.ระบบแผนอัตรากำลึงสามปี ประกอบด้วย โครงสร้างส่วนราชการกรอบอัตรากำลึงสามปี ประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งตามสายงานชื่อตำแหน่งในการบริหารงานอัตรารายเดือน และระบุผู้ครองตำแหน่งหรืออัตรารว่าง และ ๒.ระบบ ก.พ.๗ ข้าราชการสามัญและครู ประกอบด้วย การดึงข้อมูลและรูปถ่ายจากบัตรประชาชน คำสั่งตำแหน่งและอัตรารายเดือน ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม การถูกลงโทษวินัย (ถ้ามี) ข้อมูลครอบครัว และอื่นๆที่ระบบกำหนดไว้ให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน
๓.	ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น ๒.ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/ นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป - บุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมในการหลักสูตรที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่ง

๔.	ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน	๑.ดำเนินการประเมินข้าราชการเจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ๒. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งในตำแหน่งตามสายงาน - หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมเป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๕.	ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	๑.จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลบายโขยซิแนว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๒.กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลบายโขยซิแนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๓.ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น - จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน - มีผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลบายโขยซิแน

		๔. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลบาโงยซิแน ปี ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗	
๖.	ด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของบุคลากร	๑.จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีบุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะหรือจิตอาสาขององค์การบริหารส่วนตำบลบาโงยซิแน - เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบาโจยซีแน สิ่งสำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

- 1.การดำเนินการในการจ่ายเงินเดือนเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น จะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ไม่ได้ ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542
- 2.พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- 3.งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด และยังไม่มีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรปรับปรุงระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตามมาตรา 35 เพื่อให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน
- 2.จัดอบรมชี้แจง พร้อมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงาน อบต.								
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
สำนักปลัด อบต.								
พนักงานส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ภารโรง	๑	๑	๑	๑		-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	-	-	๑				มีผู้ครองตำแหน่ง

กองคลัง								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานพัสดุ(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	ว่างเต็ม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-		๑	๑	-	-	+๑	ว่างเต็ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
กองช่าง								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	-	-	๑	-	-	+๑	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงานประจำรถขยะ	๓	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

(นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)								
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสวัสดิการสังคม								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
หน่วยตรวจสอบภายใน								
พนักงานส่วนตำบล								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑		-	-	ว่างเดิม
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๓๘	๓๖	๓๘	๓๘		-	+๓	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลบาโงยซิแน อำเภอยะหา จังหวัดยะลา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงาน อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.	๑๐	๙	๙	๙	-	-	-	
กองคลัง	๘	๘	๙	๙	-	-	-	
กองช่าง	๑๐	๘	๙	๙	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๓๘	๓๖	๓๘	๓๘	-	-	+๓	

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ด้วยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลฯ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นฯ พ.ศ.๒๕๔๒ ทำให้มีข้อจำกัดในเรื่องค่าใช้จ่ายด้านการเงิน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้ขาดแคลนบุคลากรในบางตำแหน่ง
๒. ตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างซึ่งร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสรรหา ไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือกและไม่สามารถดำเนินการรับโอนได้

ข้อเสนอแนะ

๑. ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือข้าราชการประเภทอื่นแทนตำแหน่งที่ว่าง
๒. ควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๓. ควรสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

(ลงชื่อ)

(นายอัมรลั สะแต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบาโงยซิแน