

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแป้น อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	การจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ	๑. องค์การบริหารส่วนตำบลแป้น มีโครงการบริหารงานและมีระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลแป้น มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ๓. คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จ.ปัตตานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ๔. เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแป้น ๕. องค์การบริหารส่วนตำบลแป้น สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ
		๖.องค์การบริหารส่วนตำบลแป้น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด			
๒	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	การนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลแป้น ปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแป้น ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ๓. ด้านการบริหาร ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและจริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง	ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ได้เข้ารับการอบรมตามสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง	๔๐๐,๐๐๐	๒๒๓,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๒	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	-	๐	๐	ไม่มีการดำเนินการ
๓	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากร	บุคลากรทุกคนในองค์กร และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแป้น นำหลักเกณฑ์ตามประมวลจริยธรรมไปใช้ในการปฏิบัติตนและรักษาคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด รวมถึงแนวทางการปฏิบัติตนทางจริยธรรม ข้อควรทำ ไม่ควรทำ	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘
๔	กิจกรรมประชุมประจำเดือนถ่ายทอดนโยบายการบริหารงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ติดตามงานในแต่ละส่วน ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้	๐	๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

สรุปข้อมูลสถิติอัตราค่าจ้าง

ข้อมูลอัตราค่าจ้าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘)

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งทั้งหมด	จำนวนตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวนตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	-
๒	อำนวยการท้องถิ่น	๔	๑	๓
๓	วิชาการ	๕	๒	๓
๔	ทั่วไป	๑๑	๖	๕
๕	สายงานการสอน	๑	๑	-

สรุปสถิติการแต่งตั้ง/โยกย้ายของบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

(ข้อมูลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ประเภท	จำนวน (ราย)	หมายเหตุ
๑. บรรจุ/แต่งตั้ง.....ตำแหน่ง	-	
๒. รับโอน.....๑.....ตำแหน่ง	๑	
๓. ให้โอน.....๑.....ตำแหน่ง	๑	
๔. เกษียณอายุราชการ.....ตำแหน่ง	-	
รวม	๒	

สรุปข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนา

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนเข้ารับการฝึกอบรม	คิดเป็นร้อยละ
๑	พนักงานส่วนตำบล	๑๑	๗	๖๓.๖๔%
๒	พนักงาน (ครู)	๑	-	๐%
๓	พนักงานจ้าง	๕	๑	๒๐%
	รวม	๑๖		

ปัญหา – อุปสรรค

- ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้เท่าทันกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ ที่มีการปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติมอยู่เสมอๆ และผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วต้องมีเวทีในการนำเสนอต่อบุคลากรคนอื่นๆ ในสังกัดให้ได้เข้าใจ เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร