



รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

(ระยะเวลา ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึง กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖)

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มีรายละเอียดประกอบไปด้วย

ที่	(๑) โครงการ/กิจกรรม	(๒) ผลการดำเนินการ	(๓) งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	(๔) ระยะเวลาในการ ดำเนินการ
๑.	โครงการอบรมส่งเสริมจริยธรรมของ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ผู้บริหาร สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วน ตำบล พนักงานส่วน ตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงาน จ้างและผู้ปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วน ตำบลตะบิ้งมีความรู้ กฎหมายปฏิบัติราชการ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้น สามารถนำกฎหมาย ระเบียบราชการไปใช้ใน การปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้องมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน คุณธรรม จริยธรรม ความคุ้มค่า คำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวมเป็นสำคัญ และ มีองค์ความรู้เกี่ยวกับ ผลประโยชน์ทับซ้อน	๔๕,๐๐๐ บาท	๒๖,๖๕๐ บาท	วันจันทร์ ที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ (๑ วัน)

(๕) สรุปข้อมูลสถิติอัตรากำลัง

ข้อมูลอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖)

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งทั้งหมด	จำนวนตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวนตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง
๑.	ผู้บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-
๒.	อำนวยการท้องถิ่น	๔	๒	๒
๓.	วิชาการ	๖	๓	๓
๔.	ทั่วไป	๙	๖	๓
๕.	สายงานการสอน	๕	๕	-
	รวม	๒๕	๑๗	๘

สรุปสถิติการแต่งตั้ง/โยกย้ายของบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

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

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

(๖) สรุปข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการอบรมหรือพัฒนา

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่เข้ารับการฝึกอบรม	คิดเป็นร้อยละ
๑.	พนักงานส่วนตำบล	๑๒	๑๒	
๒.	พนักงานครู	๕	๕	
๓.	ลูกจ้างประจำ	๑	-	
๔.	พนักงานจ้าง	๑๔	๙	
	รวม	๓๒	๒๖	๘๑.๒๕ %

(๗) ปัญหา/อุปสรรค

ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง ยังมีขาดทรัพยากรบุคคลในตำแหน่งสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติในบางตำแหน่ง จึงทำให้ยังขาดบุคลากรในการทำงาน

(๘) ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลต่อไป สำหรับตำแหน่งที่ยังขาดบุคลากรอยู่