

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะป็นหยี อำเภอเมืองพังงา จังหวัดพังงา
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗



จัดทำโดย
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะป็นหยี
อำเภอเมืองพังงา จังหวัดพังงา

ตามที่ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี ได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานส่วนตำบลแต่ละส่วนแต่ละกอง ว่าขาดความรู้หรือทักษะในด้านใดด้านหนึ่ง เพื่อที่จะได้ส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ตามหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในสังกัด ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ แล้ว ปรากฏว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี ได้ส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรและตามโครงการต่างๆ ที่พนักงานส่วนตำบลตลอดจนพนักงานจ้าง สนใจที่จะพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ เพิ่มทักษะ ของตนเอง เพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ งานบริหารงานบุคคล จึงขอรายงานสรุปผลการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ มีรายละเอียด ดังนี้

๑.) ข้อมูลผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ชื่อกิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)		ระยะเวลาที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
	ดำเนินการแล้วเสร็จ	ไม่สามารถดำเนินการได้	ที่ได้รับการจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ		
การวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง	✓		-	-	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	
การสรรหาและคัดเลือก	✓		-	-	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	
การบริหารผลการปฏิบัติราชการ	✓		-	-	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	
บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (การส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรและตามโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ เพิ่มทักษะ ของตนเอง)	✓		๔๑๑,๔๔๐	๔๑๔,๘๓๒.๓๑	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	
นโยบายคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร	✓		-	-	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	
นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ	✓		-	-	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	
นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓		-	-	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	

๒. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑)
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะป็นฮี อำเภอเมือง จังหวัดพังงา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/ ลดขนาด
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/ ลดขนาด
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม/ รายงาน กลต. สรรหา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำเรือยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (แม่บ้าน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานชั่วคราวยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม/ รายงาน กลต. สรรหา
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม/ ราชการ กลล สรรหา
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม/ ราชการ กลล สรรหา
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจรรยาวัตน้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม/ ราชการ กลล สรรหา
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/ สรรหา
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม/ ราชการ กลล สรรหา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๔)								
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (เงินอุดหนุน)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ) (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าตอบแทน/อัตร			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดขึ้น
รวม	๔๗	๔๘	๔๘	๔๘	+๑	-	-	

๔. ปัญหาและอุปสรรค

๑. การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากในช่วงที่จะจัดโครงการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่างๆ อาจมีกิจกรรมอื่นๆ แทรกในช่วงนั้นทำให้ต้องเลื่อนออกไปทำให้กระทบแผนทั้งระบบ
๒. การส่งบุคลากรไปอบรม อาจไม่ตรงกับตำแหน่งหรือหน้าที่ของแต่ละคน เมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแล้ว ผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรไม่สามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับมาใช้งานได้

๕. ข้อเสนอแนะ

๑. ต้องประกาศแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการ ทราบ และให้หัวหน้าส่วนราชการมาประชุมเพื่อ กำหนดตารางการจัดอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดการจัดกิจกรรมที่ทับซ้อนกัน
๒. ต้องแก้ปัญหาโดยการสำรวจความต้องการของบุคลากรว่า มีสำนัก/กองใดที่สนใจเข้าร่วมการจัดอบรมหลักสูตรใดบ้าง และกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด