



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลพิเทน อำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สารบัญ

-ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
จังหวัดปัตตานีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

หน้าที่ ๑ - ๘

-สรุปข้อมูลสถิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

หน้าที่ ๗

-ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

หน้าที่ ๘

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลพิเทน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ที่	แผนงาน/โครงการ กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณที่ ได้จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	ผลการ ดำเนินงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑.	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๐,๐๐๐	ไม่มีพนักงาน เข้าอบรม	๑ ต.ค.๖๕- ๓๐ ก.ย. ๖๖	บุคลากรได้รับการ ความรู้ตรงตาม ตำแหน่ง	บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุข
๒.	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบาย และแผนหลักสูตรนักวิชาการ เงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของ ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๓๕๐,๐๐๐	ไม่มีพนักงาน เข้าอบรม	๑ ต.ค.๖๕- ๓๐ ก.ย. ๖๖	บุคลากรได้รับการ ความรู้ตรงตาม ตำแหน่ง	บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุข

ที่	แผนงาน/โครงการ กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณที่ ได้จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๓.	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	มีนาคม ๒๕๖๖	๑.บุคลากรได้รับความรู้ตรงตำแหน่ง ๒. เพิ่มความรู้ให้แก่บุคลากร	การปฏิบัติงานของบุคคลถูกต้อง	ทุกส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุข
๔.	โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑๒,๐๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑-๓๐ ต.ค. ๒๕๖๕	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan:IDP)	มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	ทุกส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุข
๕.	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๐,๐๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๕-๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	ร้อยละจำนวนบุคลากรที่ได้พัฒนาทักษะการทำงานผ่านระบบ E-Learning	พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	ทุกส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุข
๖.	โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๓๐,๐๐๐	-ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕-๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	พัฒนาบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์และมีความรู้มากขึ้น	พัฒนาบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์และมีความรู้มากขึ้น	สำนักปลัด

ที่	แผนงาน/โครงการ กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณที่ ได้จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๗.	โครงการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการการ บริหารงานบุคคลของ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของ บุคลากรที่ผ่าน การประเมินการ ทดสอบหลังการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ต.ค.๖๕-๓๐ ก.ย.๖๖	๑.บุคลากรได้รับ ความรู้ตรง ตำแหน่ง ๒. เพิ่มความรู้ ให้แก่บุคลากร	การปฏิบัติงานของ บุคคลถูกต้อง	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุข
๘.	โครงการการเรียนรู้ด้วย ตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของ บุคลากรที่ผ่าน การเรียนรู้ด้วย ตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	-	ไม่มี งบประมาณ	ต.ค.๖๕-๓๐ ก.ย.๖๖	๑.บุคลากรได้รับ ความรู้ตรง ตำแหน่ง ๒. เพิ่มความรู้ ให้แก่บุคลากร	การปฏิบัติงานของ บุคคลถูกต้อง	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุข
๙.	โครงการประกวดการ จัดการความรู้ขององค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วน ราชการ มีการจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงาน และคู่มือการ ให้บริการ ประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วน ราชการ)	๕๐,๐๐๐	ไม่มี งบประมาณ	ต.ค.๖๕-๓๐ ก.ย.๖๖	๑.บุคลากรได้รับ ความรู้ตรง ตำแหน่ง ๒. เพิ่มความรู้ ให้แก่บุคลากร	การปฏิบัติงานของ บุคคลถูกต้อง	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุข

ที่	แผนงาน/โครงการ กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณที่ได้ จัดสรร	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑๐.	โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของ บุคลากรที่ผ่าน การประเมินการ ทดสอบหลังการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐,๐๐๐	ไม่มีงบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕-๓๐ ก.ย.๖๖	บุคลากรได้พัฒนา ตัวเอง	บุคลากรได้พัฒนา ตัวเอง	สำนักปลัด
๑๑.	โครงการจัดกิจกรรมการ ด้านทุจริตคอร์รัปชัน ใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของ บุคลากรที่ ประกาศ เจตนารมณ์และ เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑-๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ระดับความสำเร็จ ในการจัดงานวัน ต่อต้านคอร์รัปชัน	แสดงเจตจำนงทาง การเมืองที่รัฐบาล ได้ให้ความสำคัญ ในการแก้ไขปัญหา การทุจริต	สำนักปลัด
๑๒.	โครงการจัดกีฬาของ บุคลากรสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วม กิจกรรมกีฬาของ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (ร้อย ละ ๘๐)	๑๐๐,๐๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕-๓๐ ก.ย.๖๖	บุคลากรมีความ สามัคคี	บุคลากรในองค์กร มี รักใคร่ และมี ความสามัคคี	สำนักปลัด
๑๓.	โครงการสัมมนาและ การศึกษาดูงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี	ร้อยละของ บุคลากรที่ผ่าน การประเมินการ ทดสอบหลังการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	ก.พ.-มี.ค. ๒๕๖๖	๑. บุคลากรได้มี ความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน ๒.บุคลากรใน หน่วยงานมีความ สามัคคี	๑. ลดข้อผิดพลาด ในการปฏิบัติงาน ๒. การปฏิบัติงาน ถูกต้อง	สำนักปลัด

๒. สรุปข้อมูลสถิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๖		ปีที่ ๒๕๖๕		ปีที่ ๒๕๖๔	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๑. อัตรากำลัง						
๑) ข้าราชการ	๙	๒๖.๔๗	๙	๒๖.๔๗	๙	๒๖.๔๗
๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๒	๓๕.๒๙	๑๑	๓๒.๓๕	๑๑	๓๒.๓๕
๓) พนักงานจ้างทั่วไป	๑๓	๓๘.๒๔	๑๔	๔๑.๑๘	๑๔	๔๑.๑๘
ผลการรวมกำลังคน	๓๔	๑๐๐	๓๔	๑๐๐	๓๔	๑๐๐
๒. แยกตามประเภทตำแหน่ง	๙	๑๐๐	๙	๑๐๐	๙	๑๐๐
๑) อำนวยการ	๒	๒๕	๒	๒๕	๒	๒๕
๒) วิชาการ	๖	๗๕	๕	๖๒.๕	๕	๖๒.๕
๓) ทั่วไป	๐	๐	๑	๑๒.๕	๑	๑๒.๕
๓. การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ						
- บรรจุใหม่	๑	๕๐	๐	๐	๐	๐
- รับโอน	๑	๕๐	๐	๐	๐	๐
- บรรจุกลับ	๐	๐	๐	๐	๐	๐
- การเข้ารับราชการตาม มาตรา ๔๖	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒) การสูญเสียข้าราชการ						
- ลาออก	๐	๐	๐	๐	๐	๐
- ให้อิโณ	๐	๐	๐	๐	๑	๑๐๐
- เกษียณอายุ	๐	๐	๐	๐	๐	๐
- อื่นๆ	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๔. สถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม						
๑) พนักงานส่วนตำบล	๙	๑๐๐	๘	๘๘.๘๘	๘	๘๘.๘๘
๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๘	๖๖.๖๖	๑๐	๙๐.๙๐	๙	๘๑.๘๑
๓) พนักงานจ้างทั่วไป	๕	๓๘.๕๖	๖	๔๒.๘๕	๗	๕๐.๐๐

๓. ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

๓.๑ ปัญหาอุปสรรค

๑) ส่วนราชการบางหน่วยงานขาดอัตรากำลังบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภารกิจสนับสนุนการบริหารราชการของหน่วยงาน เช่น งานตรวจสอบภายใน งานบริหารงานบุคคล งานการเงินและบัญชี งานคลังและพัสดุ งานนิติการ งานยุทธศาสตร์ ในขณะที่เดียวกันบุคลากรในหน่วยงานได้มีการโอนย้ายไปหน่วยงานอื่นๆ สาเหตุจากการทำงานที่มีปริมาณมากเกินไป ย้ายกลับภูมิลำเนาและไม่มีอัตรากำลังมาทดแทน ทำให้ข้าราชการที่มีอยู่ต้องแบกรับภาระงานมากขึ้นด้วย จึงทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๒) ปัญหาในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ข้าราชการบรรจุใหม่ที่มีอายุราชการยังไม่ถึง ๑ ปี อัตรากำลังขอโอนย้ายทำให้เกิดช่องว่างในการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาที่ดำเนินการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติราชการแทนตำแหน่งว่างดังกล่าว

๓) ปัญหาบุคลากรขาดความรู้ความสามารถในด้านเทคโนโลยี

๓.๒ ข้อเสนอแนะ

๑) กำหนดกรอบอัตรากำลังที่ชัดเจน กรณีมีการย้าย โอน ให้พิจารณาแต่งตั้งให้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างโดยทันที

๒) กำหนดความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการให้ชัดเจน รวมถึงดูแลความก้าวหน้าและสิทธิประโยชน์ให้กับข้าราชการ เช่น การจัดเตรียมหรือแจ้งให้เจ้าตัวทราบเมื่อถึงเวลา รวมทั้งสนับสนุนและนำเสนอผู้บริหารเพื่อทราบและสั่งการ

๓) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลโดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนพร้อมทั้งงบประมาณสนับสนุนโดยอาจประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้

- การอบรมที่เกี่ยวกับวิชาชีพ
- อบรมความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔) กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อปฏิบัติงาน
