



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลพิเทน อำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สารบัญ

-ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
จังหวัดปัตตานีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

หน้าที่ ๑ - ๔

-สรุปข้อมูลสถิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

หน้าที่ ๕

-ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

หน้าที่ ๖

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลพิเทน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่	แผนงาน/โครงการกิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ได้จัดสรร	งบประมาณที่ใช้ไป	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๖๙)	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๖๙) มีผลบังคับใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๒	การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล	ไม่มีการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลในปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๓	การรับโอนพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งตามตำแหน่งที่ว่าง	ไม่มีการรับโอนพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งตามตำแหน่งที่ว่าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๔	การรับโอนนักบริหารท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	ไม่มีการรับโอนนักบริหารท้องถิ่น (ปลัด อบต.) ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๕	การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	ไม่มีการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๖	การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น	ไม่มีการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	

๒.ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	แผนงาน/โครงการกิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ได้ จัดสรร	งบประมาณที่ ใช้ไป	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑.	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๖๐,๐๐๐	ไม่มีพนักงานเข้า อบรม	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๒.	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและ แผนหลักสูตรนักวิชาการเงินและ บัญชีหลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตาม สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๓๕๐,๐๐๐	ไม่มีพนักงานเข้า อบรม	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๓.	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	มีนาคม ๒๕๖๘	
๔.	โครงการฝึกอบรมการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของ การจัดทำผลรายงาน การฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑๒,๐๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑-๓๐ ต.ค. ๒๕๖๘	

ที่	แผนงาน/โครงการกิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ได้ จัดสรร	งบประมาณที่ ใช้ไป	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๕.	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๐,๐๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๖.	โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๓๐,๐๐๐	-ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๗.	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๘.	โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	-	ไม่มีงบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๙.	โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๕๐,๐๐๐	ไม่มีงบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๑๐.	โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐,๐๐๐	ไม่มีงบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด

ที่	แผนงาน/โครงการ กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ได้ จัดสรร	งบประมาณที่ ใช้ไป	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๑.	โครงการจัดกิจกรรมการ ด้านทฤษฎีคอร์รัปชัน ใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้า ร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑-๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด
๑๒.	โครงการจัดกีฬาของ บุคลากรสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐,๐๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘	สำนักปลัด
๑๓.	โครงการสัมมนาและ การศึกษาดูงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	ก.พ.-มี.ค. ๒๕๖๘	สำนักปลัด

๒. สรุปข้อมูลสถิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

สรุปข้อมูลสถิติอัตรากำลัง

ข้อมูลอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งทั้งหมด	จำนวนตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวนตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง
๑	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	๐
๒	อำนวยการท้องถิ่น	๕	๒	๓
๓	วิชาการ	๑๑	๔	๗
๔	ทั่วไป	๙	๒	๗
	รวม	๒๖	๙	๑๗

สรุปสถิติการแต่งตั้ง/โยกย้ายของบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

(ข้อมูลตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘)

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

สรุปข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนา

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่เข้ารับการฝึกอบรม	คิดเป็นร้อยละ
๑	พนักงานส่วนตำบล	๙	๗	๗๗.๗๗
๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๘	๑๕	๘๓.๓๓
๓	พนักงานจ้างทั่วไป	๘	๗	๘๗.๕๐
	รวม	๓๕	๒๙	๘๒.๘๕

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 อัตรากำลังการขอโอนย้ายทำให้เกิดช่องว่างในการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาที่ดำเนินการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติราชการแทนตำแหน่งว่างดังกล่าว

๓) ปัญหาบุคลากรขาดความรู้ความสามารถในด้านเทคโนโลยี

๓.๒ ข้อเสนอแนะ

๑) กำหนดกรอบอัตรากำลังที่ชัดเจน กรณีมีการย้าย โอน ให้พิจารณาแต่งตั้งให้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างโดยทันที

๒) กำหนดความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการให้ชัดเจน รวมถึงดูแลความก้าวหน้าและสิทธิประโยชน์ให้กับข้าราชการ เช่น การจัดเตรียมหรือแจ้งให้เจ้าตัวทราบเมื่อถึงเวลา รวมทั้งสนับสนุนและนำเสนอผู้บริหารเพื่อทราบและสั่งการ

๓) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลโดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนพร้อมทั้งงบประมาณสนับสนุนโดยอาจประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้

- การอบรมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ
- อบรมความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔) กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อปฏิบัติงาน
