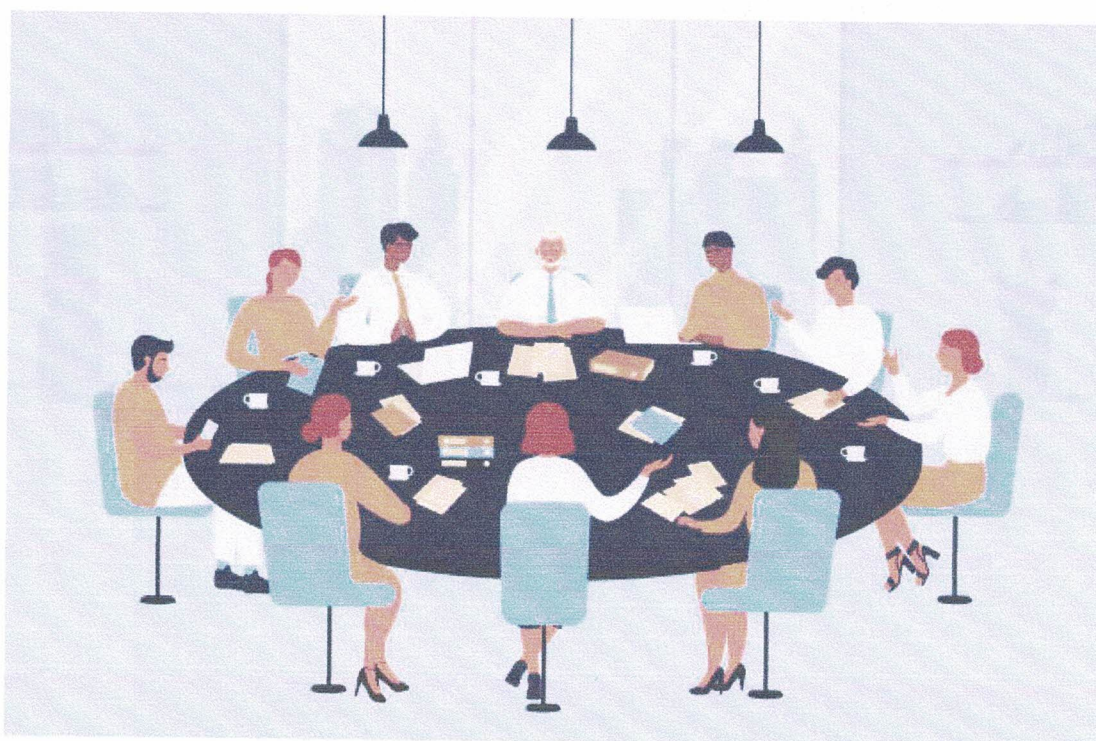


รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์

อำเภอกะเปอร์

จังหวัดระนอง



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)
องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

ลำดับที่	โครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑	๑.๑ การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	-ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ
	๑.๒ ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลสายปฏิบัติ	-ดำเนินการโดยการประกาศประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) และการขอใช้บัญชีสำหรับพนักงานส่วนตำบล โดย ผ่านช่องทางสื่อสารต่างๆ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ
๒	๒.๑ การสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้างตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ที่ว่าง	-ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร โดยดำเนินการในรูปแบบ คณะกรรมการครบทุกขั้นตอน -พนักงานจ้างได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามมติคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด)	๑ มิถุนายน ๒๕๖๘ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

ลำดับที่	โครงการ	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	โครงการเสริมสร้างความรู้การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ การเสนอ ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของผู้บริหารท้องถิ่นและการพิจารณาของสภาท้องถิ่น ภายใต้กฎหมาย ระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ (๔,๕๐๐ บาท)	บุคลากรในองค์กรนำประสบการณ์ที่ได้จากการอบรมและศึกษาดูงานมาปรับใช้ในการปฏิบัติ หน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ และการบริการ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หน่วยงานส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมฝึกอบรม ๑ ราย ได้แก่ - นายประเสริฐ ไชยเขียว ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์	วันที่ ๒๑ - ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๘ ณ โรงแรมहरราชเจบี อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
๒	โครงการฝึกอบรมวิทยากรอำเภอ(ครู ข) เพื่อปฏิบัติงานด้านการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรในองค์กรนำประสบการณ์ที่ได้จากการอบรมและศึกษาดูงานมาปรับใช้ในการปฏิบัติ หน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ และการบริการ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หน่วยงานส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมฝึกอบรม ๑ ราย ได้แก่ - นายชโนทัย วัฒนพงษ์ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๘ ณ ภูธารา รีสอร์ท อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง
๓	โครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการให้บริการน้ำประปาที่ได้มาตรฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ (๕,๐๐๐ บาท)	บุคลากรในองค์กรนำประสบการณ์ที่ได้จากการอบรมและศึกษาดูงานมาปรับใช้ในการปฏิบัติ หน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ และการบริการ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หน่วยงานส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมฝึกอบรม ๑ ราย ได้แก่ - นายวราชัย ขวัญอ่อน ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา	วันที่ ๗ - ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ณ โรงแรมเดอะรอยัลริเวอร์ กรุงเทพมหานคร

ลำดับที่	โครงการ	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
๔	หลักสูตร บุคลากรจัดการด้านความปลอดภัยในการขนส่ง (TSM)	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ (๕,๐๐๐ บาท)	บุคลากรในองค์กรนำประสบการณ์ที่ได้จากการอบรมและศึกษาดูงานมาปรับใช้ในการปฏิบัติ หน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ และการบริการ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หน่วยงานส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมฝึกอบรม ๒ ราย ได้แก่ - นายพิชัย เวียงสงค์ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ - นายวิชัย อุตตราข ตำแหน่ง คนงานทั่วไป	วันที่ ๒๙ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๘ ณ โรงแรมไอเฟลล์ อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง
๕	โครงการการปิดบัญชีด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-LAAS และการจัดทำการเงินรวมประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ (๑๔,๗๐๐ บาท)	บุคลากรในองค์กรนำประสบการณ์ที่ได้จากการอบรมและศึกษาดูงานมาปรับใช้ในการปฏิบัติ หน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ และการบริการ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หน่วยงานส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมฝึกอบรม ๓ ราย ได้แก่ - นางสาวรัชณี บุญเสียม ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - นางสาวศิรินทิพย์ หมวกมณี ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ - นางสาวภัทรพร พัทธนี ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน - ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมเฮลท์แลนด์รีสอร์ทแอนด์ สปา พัทยา จังหวัดชลบุรี
๖	โครงการระบบคำนวณราคากลางงานก่อสร้างของทางราชการด้วยอิเล็กทรอนิกส์สำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหน่วยงาน ของรัฐในส่วนภูมิภาค แบบออนไลน์	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรในองค์กรนำประสบการณ์ที่ได้จากการอบรมและศึกษาดูงานมาปรับใช้ในการปฏิบัติ หน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ และการบริการ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หน่วยงานส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมฝึกอบรม ๑ ราย ได้แก่ - นายจักรพงษ์ เพียรจัด ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน	วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๘ ณ โรงแรมชุมพรการ์เดนส์ อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

สรุปอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

๑. สรุปอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรารว่าง (ตามงบ)
๑. พนักงานส่วนตำบล				
- ประเภทบริหาร	๒	๒	๑	๑
- ประเภทอำนวยการ	๓	๓	-	๓
- ประเภทวิชาการ	๘	๘	๒	๖
- ประเภททั่วไป	๕	๕	๑	๔
๒. ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-
๓. พนักงานจ้าง				
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๙	๑๙	๑๑	๘
- พนักงานจ้างทั่วไป	๑๓	๑๓	๙	๔
รวม	๕๐	๕๐	๒๔	๒๖

๒. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข
๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันไม่เหมาะสม กับพื้นที่และลักษณะของ อปท. เพราะโครงสร้างและอัตรากำลังหลักของแต่ละ อปท. ถูกกำหนดโดย ก.กลาง และควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับพื้นที่และลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากขึ้น	๑. ในการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ควรดำเนินการเป็นประจำโดยตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่ง ที่ไม่จำเป็น เพื่อให้ข้อมูลอัตรากำลังการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจุบัน และให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรและหลักเกณฑ์ของ ก.กลาง
๒. ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗๕๗ รวมทั้งการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งใช้ระยะเวลานาน ทำให้ขาดบุคลากรใน การปฏิบัติหน้าที่ให้แก่องค์กร	๒. ผู้บริหารควรมีนโยบายในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยให้ทุกส่วนราชการวิเคราะห์ภารกิจ และปริมาณงานที่รับผิดชอบในแต่ละส่วน ราชการ เพื่อไว้ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ล่วงหน้า ในการกำหนดตำแหน่งหรือการยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น เพื่อให้ทันต่อ การสรรหาบุคลากรมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างต่อไป

๓. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข
๑. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับหัวข้อที่จะพัฒนา เช่น การส่ง บุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกไม่ตรงกับตำแหน่งหรือหน้าที่ของแต่ละคน เมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมการพัฒนา บุคลากรแล้ว ผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร ไม่สามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการงานได้	๑. การแก้ปัญหาการจัดฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ต้องแก้ปัญหาโดยการสำรวจความต้องการของบุคลากรว่ามีกองใดที่สนใจเข้าร่วมการจัด อบรม หลักสูตรไหนบ้าง และกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด
๒.การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามแผนที่ วางไว้ เนื่องจากในช่วงที่จะจัดโครงการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่างๆ อาจมีกิจกรรมอื่นๆ แทรกในช่วงนั้นทำให้ต้องเลื่อนออกไปทำให้กระทบ แผนทั้งระบบ	๒. การแก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ได้นั้น จะต้องประกาศแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการ ทราบ และให้หัวหน้าส่วนราชการมาประชุมเพื่อกำหนดตารางการจัดอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดการจัดกิจกรรมที่ทับซ้อนกัน
๓. บุคลากรขาดการใส่ใจในการพัฒนาตนเอง และเมื่อภายหลังจากการไปเข้ารับการ ฝึกอบรมแล้วไม่ได้มีการจัดทำสรุปรายงานผลหรือสรุปความรู้ที่ได้รับจากการไป ฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการติดตามประเมินผลของการพัฒนาบุคลากรยังไม่ สามารถทำได้ต่อเนื่อง	๓.การแก้ปัญหาบุคลากรขาดความสนใจในการพัฒนาตนเอง คือหน่วยงานจะต้อง มีการ ส่งเสริมการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความอยากเรียนรู้ ต้องพัฒนาสิ่งใหม่

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข
๔. ปัญหาในระบบการพัฒนาบุคลากร เมื่อดำเนินการสำรวจความต้องการในการจัดฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว เมื่อถึงขั้นตอนการจัดฝึกอบรมปรากฏว่าบุคลากรจากส่วน ราชการต่างๆที่แสดงความประสงค์อยากให้อบรมติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมการ อบรมได้	๔. แนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ในกรณีที่บุคลากรใน หน่วยงานที่แสดงความประสงค์ให้อบรมได้แต่เมื่อฝ่ายจัด ฝึกอบรมได้จัด โครงการขึ้นแต่บุคลากรที่แจ้งความประสงค์ไว้เกิดติดภารกิจไม่ สามารถเข้าร่วมอบรมได้ ซึ่งการแก้ปัญหาเช่นนี้จะต้องมีการจัดทำบัญชีรายชื่อ ของบุคลากรที่แจ้งความประสงค์ไว้ และติดตามให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการ ฝึกอบรมตามที่ได้แจ้งความประสงค์ไว้
๕. ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ ใน กระบวนการได้ดีเท่าที่ควร และปัญหาบุคลากรขาดการนำความรู้ ระเบียบ กฎหมาย ใหม่ๆมาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลง ของสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงไป	๕. แนวทางการแก้ไขปัญหากลกระบวนการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมให้ความรู้ เกี่ยวกับ ระเบียบ กฎหมายต่างๆที่สำคัญและจำต้องนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้สอดคล้อง กับระบบราชการ

ลงชื่อ

ผู้รายงาน

(นางสาวกัญญา มากดำ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ

ผู้รับรอง

(นายณัฏฐ์ รัชนิพนธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์