

รายงาน

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ 2564



องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

อำเภอแม่สาย

จังหวัดเชียงราย

คำนำ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้ได้รับความรู้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ ทราบถึงความสำคัญของบทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างโดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

ในการนี้ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้มีการดำเนินการตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลแล้ว จึงได้จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการเพื่อใช้ในการประเมินผลแผนและปรับปรุงการดำเนินการตามแผนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. การติดตามประเมินผล ตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	๑
๒. สมรรถนะประจำสายงาน	๖
๓. สรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	๘
- ด้านการวางแผนกำลังคน	๘
- ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๘
- ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๙
- ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	๙
- ด้านการคนดีคนเก่ง	๑๐
- ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑๐
- ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑๓
- ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑๓
๔. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๔
๕. สรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๕
๖. ข้อเสนอแนะ	๑๖

การติดตามประมวลผล

ตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี พ.ศ. 2564

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งการประเมินผลบุคลากรเป็นการสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการในภาพรวมขององค์การ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางในการประเมินผลบุคลากร ๒ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

รูปแบบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างต้องการ ผลการประเมินในส่วนนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างให้มีคุณลักษณะตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก
๒. สมรรถนะประจำสายงาน

๑) ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เป็น Competency ที่บุคลากรทุกตำแหน่งต้องมี ซึ่งจะเป็น Competency ที่ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความสามารถหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ประกอบด้วย

๑.๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความตั้งใจ และความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุด อีกทั้งหมายถึงความรวมถึงความมุ่งมั่น ในการปรับปรุงพัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมอ

๑.๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

๑.๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์ เชื่อมโยงของเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน และมาตรฐานการทำงานของตนและ ของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้ รวมถึงความสามารถในการมองภาพใหญ่ (Big Picture) และการคาดการณ์เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ ต่อระบบและกระบวนการทำงาน

๑.๔) การบริการเป็นเลิศ การให้บริการที่ดีแก่ผู้รับบริการ หรือประชาชนด้วยความใส่ใจในความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ หรือประชาชน อีกทั้งโดยมุ่งประโยชน์และความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือประชาชนเป็นหลัก

๑.๕) การทำงานเป็นทีม การมีจิตสำนึกในความสมานฉันท์ ความร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อให้ทีมงาน กลุ่ม หรือหมู่คณะนั้นๆ บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างดีที่สุด

เมื่อได้มีการดำเนินการส่งเสริมพัฒนาความรู้ให้แก่พนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แล้วจึงสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ โครงการ กิจกรรมตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายดังนี้

ผ่านเกณฑ์ ไม่ผ่านเกณฑ์

ที่	ตำแหน่ง	ระยะเวลา ดำเนินการ	สมรรถนะ ที่ ๑	สมรรถนะ ที่ ๒	สมรรถนะ ที่ ๓	สมรรถนะ ที่ ๔	สมรรถนะ ที่ ๕
๑	ปลัดอบต.	ต.ค. ๖๓- ก.ย.๖๔	/	/	/	/	/
๒	รองปลัดอบต.	ต.ค. ๖๓- ก.ย.๖๔	/	/	/	/	/
๓	หัวหน้าสำนักปลัด	ต.ค. ๖๓- ก.ย.๖๔	/	/	/	/	/
๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต.ค. ๖๓- ก.ย.๖๔	/	/	/	/	/
๕	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต.ค. ๖๓- ก.ย.๖๔	/	/	/	/	/
๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต.ค. ๖๓- ก.ย.๖๔	/	/	/	/	/
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ต.ค. ๖๓- ก.ย.๖๔	/	/	/	/	/
๘	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ต.ค. ๖๓- ก.ย.๖๔	/	/	/	/	/
๙	นักทรัพยากรบุคคล	ต.ค. ๖๓- ก.ย.๖๔	/	/	/	/	/
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ต.ค. ๖๓- ก.ย.๖๔	/	/	/	/	/
๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ต.ค. ๖๓- ก.ย.๖๔	/	/	/	/	/
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ต.ค. ๖๓- ก.ย.๖๔	/	/	/	/	/
๑๓	นักวิชาการคลัง	ต.ค. ๖๓- ก.ย.๖๔	/	/	/	/	/
๑๔	นักวิชาการพัสดุ	ต.ค. ๖๓- ก.ย.๖๔	/	/	/	/	/
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ต.ค. ๖๓- ก.ย.๖๔	/	/	/	/	/
๑๖	นายช่างโยธา	ต.ค. ๖๓- ก.ย.๖๔	/	/	/	/	/

ที่	ตำแหน่ง	ระยะเวลา ดำเนินการ	สมรรถนะ ที่ ๑	สมรรถนะ ที่ ๒	สมรรถนะ ที่ ๓	สมรรถนะ ที่ ๔	สมรรถนะ ที่ ๕
๑๗	วิศวกรโยธา	ต.ค. ๖๓- ก.ย.๖๔	/	/	/	/	/
๑๘	นักจัดการงานทั่วไป	ต.ค. ๖๓- ก.ย.๖๔	/	/	/	/	/
๑๙	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ต.ค. ๖๓- ก.ย.๖๔	/	/	/	/	/

๒) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

เป็น Competency ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างเพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถเพียงพอ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามภาระงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย

๒.๑) สมรรถนะประจำสายงานของตำแหน่งประเภทบริหาร

๒.๒) สมรรถนะประจำสายงานของตำแหน่งประเภทอำนวยการ

๒.๓) สมรรถนะประจำสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ

๒.๔) สมรรถนะประจำสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป

โดยแต่ละตำแหน่งจะใช้สมรรถนะประจำสายงาน เพียง ๓ สมรรถนะจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี สรุปได้ดังนี้

ประเภท	จำนวนผู้ครองตำแหน่ง	ผู้ผ่านเกณฑ์สมรรถนะ
สมรรถนะประจำสายงานของตำแหน่งประเภทบริหาร	๒	๒
สมรรถนะประจำสายงานของตำแหน่งประเภทอำนวยการ	๔	๔
สมรรถนะประจำสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ	๑๒	๑๒
สมรรถนะประจำสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป	๑	๑

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ คน ทุกคนมีผลการประเมินฯ ไม่ต่ำกว่าระดับดีชี้ให้เห็นว่าการดำเนินการพัฒนาบุคลากรส่งผลให้พนักงานส่วนตำบลสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้

รูปแบบที่ ๒ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง อิงตามผล การประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบตามประกาศพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์การกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ในแต่ละปีงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ



โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างได้พิจารณาพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น จำนวน 3 คนในประเภท ตำแหน่งดังนี้

ประเภท	จำนวนผู้ครองตำแหน่ง	ผู้มีความดีความชอบประจำปี	ตำแหน่ง
ตำแหน่งประเภทบริหาร	๒	๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
ตำแหน่งประเภทอำนวยการ	๔	-	-
ตำแหน่งประเภทวิชาการ	๑๓	๑	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
ตำแหน่งประเภททั่วไป	๒	๑	นายช่างโยธาชำนาญงาน

สรุปผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕) เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตัวชี้วัด

ภาระค่าใช้จ่ายด้านอัตรากำลังไม่เกินร้อยละ ๔๐ (ภาระค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล) เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบงานบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ผลการดำเนินงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕) เพิ่มอัตรากำลังพนักงานจ้าง จำนวน ๑ อัตรา เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของอบต. ภาระค่าใช้จ่ายด้านอัตรากำลังที่จ่ายจริงปี พ.ศ. ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๘๕

๒. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง

วัตถุประสงค์

๑. ให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน
๒. เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังที่วางไว้
๓. เพื่อให้ภารกิจที่เพิ่มขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย

ตัวชี้วัด

ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามประกาศสรรหา และพนักงานมีความรู้ความสามารถในงานที่ทำได้ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานที่มอบหมายได้ต่อเนื่องและปฏิบัติงานครบตามสัญญา

ผลการดำเนินงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างได้สรรหาพนักงานจ้างจำนวน ๒ อัตรา ตามอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕) และได้บรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง ระยะเวลาตามสัญญาสิ้นสุด ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ตัวชี้วัด

ข้าราชการและพนักงานจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีผลการประเมินการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ โครงการ กิจกรรมตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับดีขึ้นไป

ผลการดำเนินงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างประเมินการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ โครงการ กิจกรรมตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ของข้าราชการและพนักงานจ้าง ผลปรากฏ ดังนี้

๑. ข้าราชการ จำนวน ๑๙ คน วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีขึ้นไปทุกราย
๒. พนักงานจ้าง จำนวน ๓๖ คน วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีขึ้นไป ๓๕ ราย และต่ำกว่าระดับดี ๑ ราย
๓. คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๑๘

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ตัวชี้วัด

ข้าราชการและพนักงานจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีผลการประเมินการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ โครงการ กิจกรรมตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับดีขึ้นไป

ผลการดำเนินงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างประเมินการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ โครงการ กิจกรรมตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ของข้าราชการและพนักงานจ้าง ผลปรากฏ ดังนี้

๑. ข้าราชการ จำนวน ๑๙ คน วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีขึ้นไปทุกราย
๒. พนักงานจ้าง จำนวน ๓๖ คน วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีขึ้นไป ๓๕ ราย และต่ำกว่าระดับดี ๑ ราย
๓. คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๑๘

๕. ด้านการสรรหาคณบดีคนเก่ง

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มาปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่ง และเพื่อให้ผลงานที่ได้เป็นงานที่เกิดประโยชน์ต่อชุมชน และการให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ

ตัวชี้วัด

มีการประกาศหลักเกณฑ์การในการสรรหาบุคลากรเป็นไปตามระเบียบกฎหมายหรือมาตรฐานที่กำหนด และพนักงานที่ได้บรรจุแต่งตั้งเป็นผู้มีคุณสมบัติตามประกาศดังกล่าว

ผลการดำเนินงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างได้ประกาศสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง จำนวน ๒ ราย ซึ่งผู้ที่ผ่านการสรรหานั้นเป็นผู้ที่มีผลการตรวจคุณสมบัติผู้สมัคร เป็นไปตามประกาศสรรหาและเลือกสรรตามหลักฐานการสมัครอย่างชัดเจนแล้ว

๖. ด้านการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ พัฒนาสมรรถนะและทักษะในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ตัวชี้วัด

จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเกินร้อยละ ๘๐

ผลการดำเนินงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างได้ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ทั้งในด้านการอบรมบุคลากร การจัดกิจกรรมส่งเสริมเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน

บัญชีสรุปการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้าง

กรอบโครงสร้างอัตรากำลังปัจจุบัน	สถานะตำแหน่ง		การอบรม/ศึกษาดูงาน/ กิจกรรม
	มีคนครอง	ว่าง	ตามคำสั่งหน่วยงาน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	-	๗๗๕/๒๕๖๓,๗๒๐/๒๕๖๓
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	-	๗๒๐/๒๕๖๓

กรอบโครงสร้างอัตรากำลังปัจจุบัน	สถานะตำแหน่ง		การอบรม/ศึกษาดูงาน/ กิจกรรม
	มีคนครอง	ว่าง	ตามคำสั่งหน่วยงาน
สำนักปลัด			
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา (หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.)	๑	-	กิจกรรมอบรมภายใน
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา	๑	-	๓๒๐/๒๕๖๓
- นิติกร จำนวน ๑ อัตรา	-	๑	-
- นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา	๑	-	๓๒๓/๒๕๖๓
- นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา	๑	-	๐๖๙/๒๕๖๔
- นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา	๑	-	๓๗๘/๒๕๖๓,๓๔๐/๒๕๖๓
- นักป้องกันและบรรเทาฯ จำนวน ๑ อัตรา	-	๑	-
- นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา	๑	-	๓๑๑/๒๕๖๓,๓๔๑/๒๕๖๓
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา	๑	-	๐๖๐/๒๕๖๔
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ จำนวน ๑ อัตรา	๑	-	กิจกรรมอบรมภายใน
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา	๑	-	กิจกรรมอบรมภายใน
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์จำนวน ๑ อัตรา	๑	-	กิจกรรมอบรมภายใน
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา	๑	-	กิจกรรมอบรมภายใน
- คนสวน จำนวน ๑ อัตรา	๑	-	กิจกรรมอบรมภายใน
พนักงานจ้างทั่วไป			
- คนงานทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา	๖	-	๐๖๘/๒๕๖๔,๐๖๐/๒๕๖๔
- คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๒ อัตรา	๒	-	กิจกรรมอบรมภายใน
กองคลัง			
นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	-	๖๗๙/๒๕๖๓
- นักวิชาการคลัง จำนวน ๑ อัตรา	๑	-	๖๗๙/๒๕๖๓
- นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา	๑	-	๓๑๗/๒๕๖๓
- นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา	๑	-	๖๗๙/๒๕๖๓
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา	๑	-	๖๗๙/๒๕๖๓
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา	๑	-	๓๑๑/๒๕๖๓
พนักงานจ้างทั่วไป			
คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา	๒	-	๓๑๘/๒๕๖๓
		-	๓๖๒/๒๕๖๓

กรอกรโครงสร้างอัตรากำลังปัจจุบัน	สถานะตำแหน่ง		การอบรม/ศึกษาดูงาน/ กิจกรรม
	มีคนครอง	ว่าง	ตามคำสั่งหน่วยงาน
กองช่าง			
นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	-	กิจกรรมอบรมภายใน
- วิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา	๑	-	กิจกรรมอบรมภายใน
- นายช่างโยธา จำนวน ๒ อัตรา	๑	๑	กิจกรรมอบรมภายใน
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา	๑	-	กิจกรรมอบรมภายใน
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา	๑	-	กิจกรรมอบรมภายใน
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา	๑	-	กิจกรรมอบรมภายใน
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา	๑	-	กิจกรรมอบรมภายใน
พนักงานจ้างทั่วไป			
- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา	๑	-	กิจกรรมอบรมภายใน

กรอกรโครงสร้างอัตรากำลังปัจจุบัน	สถานะตำแหน่ง		การอบรม/ศึกษาดูงาน/ กิจกรรม
	มีคนครอง	ว่าง	ตามคำสั่งหน่วยงาน
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			
- นักบริหารงานการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา	๑	-	กิจกรรมอบรมภายใน
- นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา	๑	-	กิจกรรมอบรมภายใน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เกาะช้าง			
- ครู จำนวน ๕ อัตรา	๕	-	๑๓๒/๒๕๖๔,๑๑๖/๒๕๖๔ กิจกรรมอบรมภายใน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านสันบุญเรือง			
- ครู จำนวน ๑ อัตรา	๑	-	กิจกรรมอบรมภายใน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านป่าแดงหลวง			
- ครู จำนวน ๓ อัตรา	๓	-	๑๓๒/๒๕๖๔ กิจกรรมอบรมภายใน
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา	๑	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา	๑	-	๐๖๘/๒๕๖๔ กิจกรรมอบรมภายใน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เกาะช้าง			
- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๗ อัตรา	๖	๑	กิจกรรมอบรมภายใน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านป่าแดงหลวง			
- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๔ อัตรา	๔	-	

<p>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านเหมืองแดงน้อย</p> <p>- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา</p>	๒	-	กิจกรรมอบรมภายใน
<p>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านสันบุญเรือง</p> <p>- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา</p>	๑	-	กิจกรรมอบรมภายใน
<p>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p> <p>- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา</p>	๑	-	กิจกรรมอบรมภายใน ๑๒๒/๒๕๖๔

๗. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทุ่มเทความใส่ใจ และอยู่กับหน่วยงานไปนานๆ รวมถึงเป็นการสร้างความมั่นคงให้ผู้ปฏิบัติงานด้วย

ตัวชี้วัด

พนักงานรับรู้รับทราบถึงขั้นตอนวิธีการขอเลื่อนระดับในสายงานของตน และเมื่อคุณสมบัติครบสามารถดำเนินการเลื่อนระดับขั้นตอนนี้จนประสบผลสำเร็จ

ผลการดำเนินงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างมีพนักงานที่ดำเนินการเลื่อนระดับเป็นผลสำเร็จ ดังนี้

- | | | |
|-----------------------------|-----------------|------------------------|
| ๑. นักวิชาการคลังปฏิบัติการ | เลื่อนระดับเป็น | นักวิชาการคลังชำนาญการ |
| ๒. วิศวกรโยธาปฏิบัติการ | เลื่อนระดับเป็น | วิศวกรโยธาชำนาญการ |

๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สถานที่ทำงานมีความสะอาดปลอดภัย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
๒. เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างความภูมิใจในองค์กร
๓. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถพึ่งพาตนเองได้

ตัวชี้วัด

จำนวนกิจกรรมที่ทำเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม ต่อปี

ผลการดำเนินงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างมีกิจกรรม/โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนี้

๑. โครงการกิจกรรม ๕ ส
๒. การจัดสรรพื้นที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน
๓. มีอุปกรณ์เครื่องมือ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ
๔. มีโรงอาหาร สถานที่จอดรถ และสถานที่ออกกำลังกายไว้บริการ
๕. มีแปลงผักสวนครัว
๖. มีจุดบริการอาหารว่าง

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างได้วิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการโดยใช้ SWOT เป็นเครื่องมือนำมาวิเคราะห์ ดังนี้

จุดแข็ง

- กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรโดยผู้บริหารองค์กร
- มีบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายชัดเจน
- มีความพร้อมในด้านงบประมาณในการพัฒนา
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร

จุดอ่อน

- บุคลากรในองค์กรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
- การแข่งขันภายในองค์กรมีน้อย
- ในงานบางส่วนงาน บุคลากรไม่เพียงพอ ปริมาณงานมีมากทำให้ไม่มีเวลาเข้ารับการฝึกอบรม

โอกาส

- รัฐบาลส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร
- สถาบันพัฒนาบุคลากร มีหลักสูตรในการฝึกอบรมที่หลากหลาย
- มีสถาบันพัฒนาบุคลากรหลากหลายที่ใช้ในการพัฒนาความรู้และสมรรถนะหลักและสมรรถนะที่จำเป็นให้แก่พนักงานซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความน่าเชื่อถือสูง

อุปสรรค

- การระบาดของโรคติดต่อ(โควิด ๑๙)
- หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้อบรม
- หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสูง
- ช่วงเวลาที่อบรมตรงกับห้วงเวลาการปฏิบัติงานหลัก

สรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากร



อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒๖ อัตรา ว่าง ๗ อัตรา
ตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวน ๑๙ อัตรา / ๑๙ สายงาน
เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ	จำนวน ๑๙ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานภายนอก	จำนวน ๑๑ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๘๙
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน ๙ อัตรา ว่าง - อัตรา
เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ	จำนวน ๙ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
พนักงานจ้าง	จำนวน ๓๗ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา
เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ	จำนวน ๓๓ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๑๘

ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ พนักงานและลูกจ้าง ควรได้รับการพัฒนา ศักยภาพอย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปีงบประมาณ ดังนั้นสรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพของพนักงานส่วนตำบลอยู่ในเกณฑ์ ดีมาก แต่ยังไม่บรรลุตามแผนเนื่องจากยังมีผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ เมื่อพิจารณาถึงปัญหาและอุปสรรคใน การส่งเสริมพัฒนาพบว่า

๑. บุคลากรติดภารกิจทำให้ไม่สามารถเข้ารับการพัฒนาศักยภาพได้
๒. สถานการณ์โรคระบาด โควิด 19 ทำให้การพัฒนาบุคลากรบางโครงการต้องยกเลิกหรือ เลื่อนออกไป
๓. สถานที่จัดอบรมบางโครงการอยู่ไกลใช้เวลาและค่าใช้จ่ายสูง

ข้อเสนอแนะ

๑. ส่งเสริมให้พนักงานหันมาอบรมหรือพัฒนาความรู้ผ่านระบบออนไลน์ให้มากขึ้นจะช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายและลดปัญหาความเสี่ยงในสถานการณ์โรคระบาด โควิด 19
๒. หากมีความจำเป็นต้องไปอบรมภายนอก ควรจัดให้มีมาตรการการเฝ้าระวังโรคติดต่อ
๓. เสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองยิ่งขึ้น
๔. ผู้บริหารระดับต้นควรเป็นตัวอย่างในการพัฒนาตนเองแก่พนักงานในสังกัด
ดังนั้นจึงควรนำปัญหาและอุปสรรคเหล่านี้ไปปรับปรุงในปีงบประมาณถัดไปให้ดียิ่งขึ้น
