

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปืะ อำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

**๑. ผลการดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม ตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕**

บทสรุป

การปฏิบัติราชการตามบทบาทหน้าที่หลักของงานบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหน้าที่ของงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยภารกิจหลัก คือ งานบริหารงานบุคคลในอำนาจหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานสนับสนุนนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเรื่อง กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์วิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำฐานข้อมูลในระบบศูนย์สารสนเทศ วางแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กร งานส่งเสริมจริยธรรม ป้องกันทุจริตในองค์กรให้ใสสะอาด ดำเนินงานด้วยความเรียบร้อยตามแผนปฏิบัติราชการโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยไม่มีประเด็นข้อร้องเรียนด้านบริหารงานทรัพยากรบุคคล

สรุปปัญหาและประเด็นท้าทายของการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปืะ

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพอันเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการบริหาร ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายรัฐบาล เป็นต้น ส่งผลให้ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปืะในการบำบัดทุกข์บำรุงสุข การให้บริการประชาชน รวมถึงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ตอบสนองความต้องการของประชาชนในระดับพื้นที่ มีความยุ่งยากซับซ้อนเพิ่มขึ้น รวมทั้งการทำงานในปัจจุบันต้องอยู่ภายใต้หลักธรรมาภิบาล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปืะต้องปฏิบัติงานภายใต้ภาระที่มากขึ้นแต่กำลังคนน้อยลง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของส่วนราชการ เกิดความไม่สมดุลระหว่างปริมาณงานกับอัตรากำลัง (Over load)

๒. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยไทยถูกคาดการณ์ว่าจะเป็นประเทศกำลังพัฒนาประเทศแรกของโลกที่ก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุแบบสมบูรณ์ (Aged Society) หรือสัดส่วนประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นแตะ ๑๔% ของประชากรทั้งหมดในปี ๒๕๖๕ เนื่องจากอัตราการเกิดของคนไทยมีแนวโน้มลดต่ำลงอย่างต่อเนื่อง นอกจากจำนวนประชากรไทยจะเริ่มลดลงในอีกไม่กี่ปีข้างหน้าแล้ว ไทยน่าจะขยับขึ้นเป็นสังคมสูงอายุแบบสุดยอด (Hyper Aged Society) หรือมีสัดส่วนประชากรสูงอายุเข้าหา ๒๐% โดยใช้เวลาเพียง ๙ ปี หลังการเป็นสังคมสูงอายุแบบสมบูรณ์ ส่งผลกระทบต่อการขาดแคลนกำลังคนวัยแรงงาน อันเป็นผลทำให้เกิดความไม่สมดุลของโครงสร้างอายุข้าราชการ โดยควรมีการบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับแต่ละช่วงอายุ เลือกใช้เทคโนโลยี และสื่อสังคมออนไลน์ที่เหมาะสมและหลากหลาย

๓. คนรุ่นใหม่ยุคสังคมดิจิทัลมีทัศนคติ ค่านิยม สไตล์การใช้ชีวิตและมุมมองต่อการทำงาน แตกต่างไปจากคนรุ่นก่อนข้างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความจงรักภักดีหรือความผูกพันต่อองค์กรจะมีน้อย และมีช่องทางที่จะแสวงหาทางเลือกในอาชีพอื่นที่สร้างความพึงพอใจได้ดีกว่าอย่างหลากหลายจึงง่ายต่อการสูญเสียบุคลากรรุ่นใหม่ ๆ ไปสู่องค์กรอื่น หากส่วนราชการมีการบริหารช่องว่างระหว่างวัยไม่ดีพอ

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดเก็บข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลต้องมีความครบถ้วนและเป็นข้อมูลที่จำเป็นต่อการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสำรวจความพึงพอใจ ความจงรักภักดี และความสุขในการทำงานภายใต้องค์กรหรือสำรวจข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากผู้ปฏิบัติงานทุกระดับที่มากขึ้น การวางแผนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรจะต้องมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ภาพรวมการบริหารทรัพยากรบุคคล

การเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา

การวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปียง ในด้านต่างๆ จะเปิดโอกาสในการรับฟังความคิดเห็น ในรูปแบบการประชุม การปรึกษาหารือเพื่อให้ได้ข้อสรุปร่วมกันและประโยชน์สุดท้าย คือ เพื่ออำนวยความสะดวกและแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชน

การกระตุ้นให้บุคลากรแรงจูงใจ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง

สร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการยกย่องชมเชย การให้รางวัลและสิ่งจูงใจ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัด มีแรงกระตุ้นทางบวก และเห็นตัวอย่างผู้ที่ทำความดี ตั้งใจทำงานจนเกิดผลดีแก่องค์กรได้ รางวัลยกย่องก็จะเป็นต้นแบบที่ดีแก่พนักงาน

การวางแผนกำลังคนและการเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยมีสาระสำคัญ ทั้งด้านการอบรมพัฒนาเพื่อเป็นคนเก่ง คนดี มีจริยธรรม การส่งเสริมให้มีความสามารถด้านนวัตกรรม

มีการวางแผนกำลังคน โดยหากไม่เพียงพอต่อการทำงานให้บรรลุยุทธศาสตร์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปียง อาจใช้วิธีการจ้างเหมาบริการมาปฏิบัติงานเพิ่มเติมในหน่วยงาน โดยวางแผนในการกำหนดคุณวุฒิ/คุณสมบัติและจำนวนให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน

โครงการ/กิจกรรม

ตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปียง
อำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปื้ะ อำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

นโยบาย	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. การวางแผนกำลังคน -แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	-ประชาสัมพันธ์รับโอนพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งนายช่างเขียนแบบ ป./ชง. จำนวน ๑ อัตรา	ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์ของ อบต.เกาะเปื้ะ และกลุ่ม Line งานบุคคลท้องถิ่นจังหวัดตรัง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร -การรับโอนพนักงานส่วนตำบลและข้าราชการประเภทอื่น -การดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง	-ดำเนินการขอใช้บัญชีการสอบแข่งขันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา -ดำเนินการขอใช้บัญชีการสอบแข่งขันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตำแหน่งนายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา	ดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง นางสาวนันตีย์ โต๊ะประดู่ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา ดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง นางสาวจินตหรา นุ่นสง ตำแหน่งนายช่างเขียนแบบระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต. งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปื้ะ อำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

นโยบาย	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๓. การประเมินผล การปฏิบัติงาน -การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล ครู และพนักงาน จ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)	ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปทุกคน เพื่อนำผลการประเมินที่ได้ไปพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และเลื่อนค่าตอบแทน	พนักงานส่วนตำบล ครู และ พนักงานจ้างได้รับการประเมินผลการ ปฏิบัติงานทุกคน พนักงานส่วนส่วนตำบล ครู และ พนักงานจ้างได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือน เลื่อนเงินเดือน และการ เพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้างทุกคน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต. งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปืะ อำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

นโยบาย	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร	-อบรมหลักสูตรการจัดทำงบการเงินรวม งบแสดงฐานะการเงินและหมายเหตุประกอบงบแสดงฐานะการเงินตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ และนโยบายบัญชีภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ระหว่างวันที่ ๒๔ – ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๔ ณ โรงแรม เอสดี อเวนิว กรุงเทพมหานคร	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำงบการเงิน งบแสดงฐานะการเงินมากขึ้น	นางสาวธัญพร สิริสงวนศักดิ์ นางสาวสาวิตา ช่องรักษ์
	-อบรมหลักสูตรการจัดการระบบสารสนเทศของ อปท. เพื่อเชื่อมโยงระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (e-Plan eMensor) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ระหว่างวันที่ ๑๐ – ๑๖ มกราคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในระบบสารสนเทศของ อปท. และสามารถเชื่อมโยงกับระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (e-Plan eMensor) ได้	นางสาวปวิณทกานต์ แก้วเพ็ง นางสาวศุภิดา ผลสุข
	-อบรมหลักสูตรการกำหนดและปรับปรุงตำแหน่งการปรับโครงสร้างส่วนราชการของ อปท. ภายหลังการดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ระหว่างวันที่ ๒ – ๔ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมธรรมรินทร์ ธนา อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการกำหนดและปรับปรุงตำแหน่ง การปรับโครงสร้างส่วนราชการของ อปท. มากขึ้น	นางพิมพ์ลัญช์ เขียวงาน นางสาวจิราพร เอียดแก้ว
	-อบรมหลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของ อปท. ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๑ ระหว่างวันที่ ๒ – ๔ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมธรรมรินทร์ ธนา อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของ อปท. มากขึ้น	นางสาวปวิณทกานต์ แก้วเพ็ง

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปียง อำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

นโยบาย	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร	-อบรมการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ให้กับผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปียง ระหว่างวันที่ ๒๓ – ๒๔ เมษายน ๒๕๖๕ ณ เลตริงบูติคริสตอรัท แอนด์ ทราเวล ตำบลไม้ฝาด อำเภอสิเกา จังหวัดตรัง -อบรมหลักสูตรการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของ อปท. และสถานศึกษาในสังกัด ระหว่างวันที่ ๒๗ – ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมธรรมรินทร์ ธนา อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง -อบรมหลักสูตรควบคุมคุณภาพการก่อสร้างและสะพาน ระหว่างวันที่ ๕ – ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมกระบี่ฟร้อนเบย์ รีสอร์ท จังหวัดกระบี่ -อบรมหลักสูตรการบันทึกบัญชีของ อปท. และหน่วยงานภายใต้สังกัดการตรวจสอบค่าเสื่อมราคาสะสมด้วยโปรแกรม excel อัตโนมัติ พร้อมการวิเคราะห์เดบิต เครดิต เพื่อเตรียมปิดบัญชีประจำปี ๒๕๖๕ รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๕ – ๗ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมบีพี แกรนด์ ทาวเวอร์ หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย ในการปฏิบัติงานมากขึ้น บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ของ อปท. และสถานศึกษาในสังกัด บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการควบคุมคุณภาพการก่อสร้างและสะพาน บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการบันทึกบัญชีของ อปท. และค่าเสื่อมราคาด้วยโปรแกรม excel พร้อมการวิเคราะห์เดบิต เครดิต เพื่อเตรียมปิดบัญชีประจำปี ๒๕๖๕	งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต. นางสาวลินดา รักยิ่ง นางพิมพ์ลัญช์ เชี่ยวงาน นางสาวจิราพร เอียดแก้ว นายวิเชษฐ ศรีสมบัติ นางสาวธัญพร สิริสงวนศักดิ์ นางสาวนัจญา ทังน้ารอบ นางสาวสาวิตา ช่องรักษ์

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปื๊ยะ อำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

นโยบาย	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๕. ด้านสร้าง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ -การประชาสัมพันธ์ เส้นทาง ความก้าวหน้าในแต่ ละสายงานให้ เจ้าหน้าที่ในองค์กร ได้รับทราบ -การเลื่อนระดับของ บุคลากร -การสนับสนุนให้ พนักงานส่วนตำบล สอบคัดเลือกให้ดำรง ตำแหน่งสายงาน ผู้บริหาร	-จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ พร้อมประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ ของ อบต.เกาะเปื๊ยะ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับทราบ	ดำเนินการจัดทำคู่มือเส้นทางก้าวหน้าใน แต่ละสายงาน และประชาสัมพันธ์ผ่าน เว็บไซต์ของ อบต.เกาะเปื๊ยะ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.

๒. สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปียง ได้ดำเนินการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖ เพื่อให้เล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปียง

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การวางแผนกำลังคน (Workfore Plan)
๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (Appoint Packing)
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evalution)
๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร (Personnel Develoment)
๕. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Progress in the Field)
๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมีสุขภาพจิตที่ดี

เป้าประสงค์

๑. ปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานที่ทันสมัยและสอดคล้องกับการบริหารงานบุคลากร แนวใหม่ทั้งเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติ
๒. พัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบนพื้นฐานสมรรถนะ
๓. การนำองค์ความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไปประยุกต์ไปใช้กับการปฏิบัติราชการ ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปียง

๑) ข้อมูลอัตรากำลัง

อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปียง ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ มีจำนวนทั้งสิ้น ๓๒ ราย เป็นเพศชาย ๑๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕๐ เพศหญิง ๒๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕๐ โดยจำแนกตามประเภทแบ่งเป็นข้าราชการ จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๘๘ ครู จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๓ พนักงานจ้าง ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๖๓ และจ้างเหมาบริการจำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๓๘ มีการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม ลดลงจากเดิม จำนวน ๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๓

ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปียง

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕

ที่	ประเภท	จำนวน (ราย)		การเปลี่ยนแปลง เพิ่ม/(ลด)
		ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	
๑.	ข้าราชการ	๑๖	๑๕	-๑
๒.	ครู	๑	๑	
๓.	พนักงานจ้าง	๑๓	๑๓	
๔.	จ้างเหมาบริการ	๓	๓	
รวม		๓๓	๓๒	

๒.) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการ ครู พนักงานจ้าง ดังนี้

ผลการประเมิน	ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ (๑ ต.ค.๖๔ -๓๑ มี.ค.๖๕)		ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ (๑ เม.ย.- ๓๐ ก.ย.๖๕)	
	จำนวน (คน)	คิดเป็น (%)	จำนวน (คน)	คิดเป็น (%)
ดีเด่น	๑๖	๔๘.๔๘	๑๕	๔๖.๘๗
ดีมาก	๑๑	๓๓.๓๓	๑๑	๓๔.๓๗
ดี	-	-	-	-
พอใช้	-	-	-	-
ต้องปรับปรุง/จตเลื่อน	-	-	-	-

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติตามตัวชี้วัดบันทึกข้อตกลงในการปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติราชการตามนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จเป็นผลดีต่อการบริหาร หรือปฏิบัติงานในการกิจนอกเหนือจากภารกิจหน้าที่ที่รับผิดชอบในปกติตามที่ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะมอบหมาย และมีผลงานดีเด่นเป็นพิเศษ รวมทั้งมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับดีมากหรือดีเด่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะมีข้าราชการและครูได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน จำนวน ๑๕ คน พนักงานจ้างตามภารกิจได้รับการเพิ่มค่าจ้าง ๑๑ คน

๓.) การแต่งตั้งโยกย้าย องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะมีการรับโอนและย้าย จำนวน - ครั้ง
รวม - ราย

๔.) การฝึกอบรมพัฒนา ในปี พ.ศ.๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนา รวมทั้งสิ้น จำนวน ๓๕ ครั้ง จำนวน ๒๙ ราย

-องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะจัดอบรมเอง จำนวน ๒ โครงการ มีบุคลากรเข้าร่วมอบรมจำนวน ๔๒ คน

๓. ปัญหาอุปสรรค

จากการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและกิจกรรมตามแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะ สิ่งสำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะมีการะงานเพิ่มขึ้น ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ อันเนื่องมาจากการถ่ายโอนภารกิจงานมายังท้องถิ่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะต้องปฏิบัติงานภายใต้ภาวะที่งานมากขึ้น แต่อัตรากำลังคนเท่าเดิม ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานเกิดความไม่สมดุลระหว่างปริมาณงานกับอัตรากำลัง (Overload)

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID -๑๙) โดยการจัดอบรม การประชุมต่าง ๆ จะดำเนินการผ่านระบบออนไลน์เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งในครั้งมีข้อจำกัดในเรื่องของอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์

๓. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

๔. ยังไม่มีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน

๔.ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการทบทวน ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
๒. จัดอบรมชี้แจง พร้อมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ