

## ๒. สรุปผลข้อมูลสถิติ ด้านทรัพยากรบุคคล

อัตราอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร อำเภอรัษฎา จังหวัดตรัง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๑.) ข้อมูลอัตรากำลัง มีจำนวนทั้งสิ้น ๒๓ คน ประกอบด้วย

- เพศชาย จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖
- เพศหญิง จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔

โดยจำแนกตามประเภท ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘
- พนักงานครู จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔

ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงในปี ๒๕๖๕ ลดลงจากปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒ คน

### ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

ที่	ประเภท	จำนวน (คน)		การเปลี่ยนแปลง เพิ่ม/ลด
		ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	
๑	พนักงานส่วนตำบล	๑๒	๑๑	๑
๒	พนักงานครู	๓	๓	-
๓	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-
๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๘	๗	๑
๕	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-
รวม		๒๕	๒๓	๒

๒.) การแต่งตั้ง/โยกย้าย/ลาออก ทั้งหมดจำนวน ๓ อัตรา ดังนี้

- ให้โอน พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา
- รับโอน พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานส่วนตำบลขอลาออก ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

๓.) การฝึกอบรม/พัฒนา ได้จัดส่งบุคลากร จำนวน ๙ คน เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนา จำนวน ๒๐ ครั้ง ดังนี้

๑. นางพลอยทิพย์ ไชยมณี ตำแหน่ง รองปลัด อบต. จำนวน ๒ ครั้ง/ปี
๒. น.ส.อารี วีระสุข ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด จำนวน ๔ ครั้ง/ปี
๓. นางอภิญา รตนพันธ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน ๓ ครั้ง/ปี
๔. นางรัชณี กาญจนศรี ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ ครั้ง/ปี
๕. นางภาวิณี ศรีทอง ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๓ ครั้ง/ปี
๖. นางสุณิชา ชวงค์ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๒ ครั้ง/ปี
๗. นางขวัญจิตร จินชานา ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา จำนวน ๒ ครั้ง/ปี
๘. น.ส.ยลลิตา เสนีย์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ครั้ง/ปี
๙. น.ส.บุรุษรา จันทร์แดง ตำแหน่ง นายช่างโยธา จำนวน ๑ ครั้ง/ปี

### ๓. ปัญหา/อุปสรรค

๑. เนื่องจากระเบียบมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขเพิ่มเติม ตลอดเวลาทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๒. ตำแหน่งบริหาร เป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนและมีการโอนย้ายบ่อยๆ การปฏิบัติงานภายใต้ภาวะที่งานเพิ่มมากขึ้นงานล้นคน ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
๓. งบประมาณในการพัฒนามีจำกัด ทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนาความรู้

### ๔. ข้อเสนอแนะ

๑. ระเบียบ กฎหมาย ที่มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขเพิ่มเติม ควรมีการจัดอบรมออนไลน์ทำความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
  ๒. การสรรหาตำแหน่งบริหาร ควรดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง เพื่อให้ได้คนมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง อย่างเพียงพอ
  ๓. การฝึกอบรม อบรมส่งเสริมฯ ควรเป็นผู้จัดอบรมโครงการต่างๆ เพื่อให้ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
-