

# รายงานผลการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล

## ประจำปี 2567



งานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

# คำนำ

หัวข้อ

หน้า

๑. รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓

- ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง แยกตามประเภทตำแหน่ง

๔. ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ



๑. รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการจัดกิจกรรม/ โครงการ	ผลวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	การเบิกจ่าย	ระยะเวลา	ผลการ ดำเนินการ
การสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	- เพื่อส่งเสริมให้มีการ พัฒนาบุคลากรตาม ตำแหน่ง สายงานครบ ทุกตำแหน่งสายงาน อย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดย เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมและหน่วยงานจัด ฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกันและ เปลี่ยนความรู้	<u>ผลวิเคราะห์</u> ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้ ความเข้าใจเพื่อนำมา ปฏิบัติงาน และพัฒนางานได้อย่าง แท้จริง <u>ข้อเสนอแนะ</u> ควรจัดส่งบุคลากรเข้า รับการอบรม อย่างต่อเนื่อง	ตั้งไว้ 50,000 บาท	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓	ดำเนินการ แล้ว
การพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	- เพื่อประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่แนวทาง เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ให้ บุคลากรทราบ	- องค์กรมีการปรับปรุง เว็บไซต์ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ จัดให้มีเฟสบุ๊กและไลน์ในการ สนับสนุนการทำงานไว้สำหรับ ประชาสัมพันธ์ ผลการ ปฏิบัติงานตามนโยบาย ผู้บริหารมาตรการ หลักเกณฑ์ การปฏิบัติ คู่มือการปฏิบัติงาน	<u>ผลวิเคราะห์</u> มีการร้องเรียน ผ่านเว็บไซต์ ถามตอบปัญหา <u>ข้อเสนอแนะ</u> ควรปรับปรุงเว็บไซต์ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรให้ บุคลากรให้ความสำคัญแนวทางการ ปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓	ดำเนินการ แล้ว

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการจัดกิจกรรม/ โครงการ	ผลวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	การเบิกจ่าย	ระยะเวลา	ผลการ ดำเนินการ
การวางแผน อัตรากำลังและปรับ อัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ	- เพื่อเป็นการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริม ให้ มี โครง สร้าง ระบบงานการจัดกรอ อัตรากำลังและการ บริหารอัตรากำลังให้ เหมาะสมสอดคล้องกับ ภารกิจขององค์กรและ เพียงพอ มีการวาง เส้นทางความก้าวหน้า ของสายงาน มีความ คล่องตัวต่อการ ขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุก หน่วยงานในองค์กร	- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ มีการกำหนด โครงสร้าง ส่วนราชการตาม อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดอ่างทอง และกำหนด ตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับ ปริมาณงานอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร - การรับโอนข้าราชการ ประเภทอื่นและพนักงาน อบต. มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดย การจัดทำประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงาน อบต.และ ข้าราชการประเภทอื่นมาดำรง ตำแหน่งที่ว่าง	<u>ผลการวิเคราะห์</u> เป็นการวางแผน ล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบันและ เพื่อรองรับความก้าวหน้า ในสาย งาน ภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง ดำเนินการตามระเบียบ ประกาศ ก. กลาง,ก.อบต.จังหวัดอ่างทองและ หนังสือสั่งการ <u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ดำเนินการ แล้ว

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการจัดกิจกรรม/ โครงการ	ผลวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	การเบิกจ่าย	ระยะเวลา	ผลการ ดำเนินการ
การพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	- เพื่อประชาสัมพันธ์และ เผยแพร่แนวทางเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้บุคลากรทราบ	- องค์กรมีการปรับปรุง เว็บไซต์ให้เป็นปัจจุบันอยู่ เสมอจัดให้มีเฟสบุ๊ค และไลน์ในการสนับสนุน การทำงานไว้สำหรับ ประชาสัมพันธ์ผลงาน การปฏิบัติงานนโยบาย ผู้บริหารมาตรการ หลักเกณฑ์การปฏิบัติ คู่มือการปฏิบัติงาน	ผลการวิเคราะห์ มีการร้องเรียน ผ่านเว็บไซต์ ถามตอบปัญหา <u>ข้อเสนอแนะ</u> ควรปรับปรุงเว็บไซต์ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรให้ ความสำคัญแนวทางการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ดำเนินการ แล้ว

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการจัดกิจกรรม/ โครงการ	ผลวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	การเบิกจ่าย	ระยะเวลา	ผลการ ดำเนินการ
<p>พัฒนาผู้บริหารให้มี ภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของ ผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ ความสำคัญกับ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กับ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน</p>	<p>- เพื่อให้การบริหารราชการ เป็นไปตามหลักการบริหาร จัดการที่ดี ลดขั้นตอนในการ ทำงานประชาชนได้รับการ บริการรวดเร็วยิ่งขึ้นลดการ สูญเสียมูลค่าของ พนักงาน อบต. พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตามสาย งานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เกี่ยงงาน เป็นไปตาม ขั้นตอนภายใต้การบังคับ บัญชาหัวหน้างาน หรือ หัวหน้าส่วนราชการ</p>	<p>- จัดทำคำสั่งมอบหมาย งาน การปฏิบัติราชการ ให้กับพนักงานอบต.และ พนักงานจ้างตรงตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง สายงานและ หน้าที่อื่นเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ - จัดทำคำสั่งรักษา ราชการแทน ในกรณี ตำแหน่งว่าง หรือมีแต่ไม่ สามารถปฏิบัติราชการได้ - แจงเวียนคำสั่งให้ พนักงานอบต.และ พนักงานจ้างได้รับทราบ และถือปฏิบัติอย่าง เคร่งครัด</p>	<p><u>ผลการวิเคราะห์</u> การจัดทำคำสั่ง มอบหมายงาน เพื่อลดปัญหาความ ขัดแย้ง เกี่ยงงานเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผล <u>ข้อเสนอแนะ</u> พนักงาน อบต.ยังมี ความเข้าใจผิดสับสนและเข้าใจ คลาดเคลื่อน</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗</p>	<p>ดำเนินการ แล้ว</p>

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการจัดกิจกรรม/ โครงการ	ผลวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	การเบิกจ่าย	ระยะเวลา	ผลการ ดำเนินการ
การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	- เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน เกิดความรักความทุ่มเททำร่างกายกำลังใจให้กับองค์กรและสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร	- ดำเนินการประกาศยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๓ - ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส. ในองค์กร	<u>ผลการวิเคราะห์</u> พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงานสถานที่ทำงานน่าอยู่สะอาด และสะดวกสบาย <u>ข้อเสนอแนะ</u> ควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุกปี	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓	ดำเนินการแล้ว
การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	- เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอบต. ได้แก่ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การให้เงินรางวัลประจำปี	- ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นไปตามกระบวนการขั้นตอนตามตัวชี้วัดของการประเมินการปฏิบัติราชการ พร้อมทั้งดำเนินการประกาศรายชื่อพนักงาน อบต. ที่มีผลการประเมินดีเด่น	<u>ผลการวิเคราะห์</u> ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์กำหนด <u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	การเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีแบ่งออกเป็น ๒ รอบ คือ - ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ - ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓	ดำเนินการแล้ว

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการจัดกิจกรรม/ โครงการ	ผลวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	การเบิกจ่าย	ระยะเวลา	ผลการ ดำเนินการ
การเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ให้แก่พนักงาน ชู	- เพื่อส่งเสริมจริยธรรมและ รักษาวินัยของพนักงาน อบต. และพนักงานจ้าง ให้ปฏิบัติ ตนตามประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น	- นำประกาศ ก.ถ. เรื่อง”ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น”มา เผยแพร่ให้บุคลากรทุก ส่วนราชการรับทราบและ ถือปฏิบัติโดยทั่วกัน	<u>ผลการวิเคราะห์</u> ผู้บริหารองค์การ บริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญกับ การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษา วินัยบุคลากรทุกคนได้รับการ ส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยให้ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น <u>ข้อเสนอแนะ</u> ควรมีการดำเนินการ อย่างต่อเนื่องทุกปี	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ดำเนินการ แล้ว
การบริหารทรัพยากร บุคคลและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้ ตรงกับสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง	- เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่าง เป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถศักยภาพ และ ทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ ขององค์กร	- บุคลากรนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ ได้รับการพัฒนามา ปรับใช้ปฏิบัติงานตาม อำนาจหน้าที่ของตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<u>ผลการวิเคราะห์</u> พัฒนาศักยภาพ อย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ศักยภาพ ความสามารถและทักษะที่เหมาะสม <u>ข้อเสนอแนะ</u> ให้มีการรายงานผล จากการเข้ารับการฝึกอบรมให้กับ ผู้บริหารทราบ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ดำเนินการ แล้ว

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการจัดกิจกรรม/ โครงการ	ผลวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	การเบิกจ่าย	ระยะเวลา	ผลการ ดำเนินการ
พัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการ เรียนรู้	- เพื่อให้องค์กรมีการบริหาร จัดการความรู้(Knowledge management) อย่างเป็น ระบบ	- นำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในการทำงาน เป็นการสร้างความ กระจำถึงความสัมพันธ์ ระหว่างองค์กรแห่งการ เรียนรู้(Learning Organization) กับการ จัดการความรู้ (Knowledge management)	<u>ผลการวิเคราะห์</u> องค์กรแห่งการ เรียนรู้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทาง ในการวางรากฐานด้านการสร้าง คุณค่าให้แก่ทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ คือ ความรู้ <u>ข้อเสนอแนะ</u> เราควรสร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็น ระบบ และมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในที่สุด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ดำเนินการ แล้ว
การส่งเสริมพัฒนา บุคลากรในองค์กร	- เพื่อกำหนดเส้นทางการ พัฒนาบุคลากรและเป็น กรอบในการพัฒนาบุคลากร แต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการ พิจารณาการส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมตามสาย งานความ ก้าวหน้าใน แผนพัฒนาบุคลากร	<u>ผลการวิเคราะห์</u> มีการดำเนินการ จัดทำแผนพัฒนาพนักงาน อบรม. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๘ <u>ข้อเสนอแนะ</u> ดำเนินการตามแผน ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ดำเนินการ แล้ว

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Develoment)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการฝึกอบรม	งบประมาณ	การเบิกจ่าย	ระยะเวลา	ผลการดำเนินการ
โครงการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพแก่บุคลากร	- เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ในเรื่องการปฏิบัติงานด้านการป้องกันภัยพิบัติและการจัดการขยะ	- เจ้าหน้าที่ได้นำความรู้มาที่ได้อบรมมาพัฒนาตำบลและมาปรับใช้ในการรับมือภัยพิบัติในภาค	130,000 บาท	124,100 บาท	ตั้งแต่วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๗ -วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๗	ดำเนินการแล้ว
โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดอ่างทอง ประจำปี ๒๕๖๗	- เพื่อให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดอ่างทอง ที่รับผิดชอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ หรือ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ได้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	-สามารถนำไปถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้และพัฒนาผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	50,000 บาท ตามข้อบัญญัติ	10,000 บาท	20 ธันวาคม 2566- 22 ธันวาคม 2566	ดำเนินการแล้ว

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการฝึกอบรม	งบประมาณ	การเบิกจ่าย	ระยะเวลา	ผลการดำเนินการ
โครงการขยายผลวิทยากรเพื่อทำหน้าที่ผู้ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ของชาติไทยประจำท้องถิ่นระดับอำเภอ และระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ครู ๗)	- ปฏิบัติหน้าที่ผู้ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ชาติไทยระดับอำเภอ และระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	มีความรู้ ความเข้าใจ วิธีการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ชาติไทยประจำท้องถิ่น	50,000 บาท	10,000 บาท	ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม ๒๕๖๗ -วันที่ 3 กรกฎาคม ๒๕๖๗	ดำเนินการแล้ว
โครงการอบรมให้ความรู้ตามหลักธรรมภิบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	- เพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ที่ได้รับมา เสริมสร้างจิตสำนึก ในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมภิบาล และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒ ) พ.ศ. ๒๕๖๒	- ผู้เข้ารับการอบรมเกิดกระบวนการพัฒนา มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และปรับเปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๗	ดำเนินการแล้ว



๒. ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
โครงการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพแก่บุคลากร	๔๐
โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดอ่างทอง ประจำปี ๒๕๖๓	๒
โครงการขยายผลวิทยากรเพื่อทำหน้าที่ผู้ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ของชาติไทยประจำท้องถิ่นระดับอำเภอ และระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ครู ข)	๓
โครงการอบรมให้ความรู้ตามหลักธรรมภิบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๔๐



๓. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร	
	มีคนครอง	ตำแหน่งว่าง
บริหารท้องถิ่น	2	-
อำนาจการท้องถิ่น	3	1
วิชาการ	5	-
ทั่วไป	4	1
พนักงานจ้าง	6	-
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0	1
พนักงานครู	1	0
รวม	21	3

ประเภทตำแหน่ง	บรรจุ/แต่งตั้ง (ราย)	โอนย้าย (ราย)	ลาออก (ราย)	ไล่ออก/ปลด ออก (ราย)	เกษียณอายุ ราชการ (ราย)
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-
อำนาจการท้องถิ่น	-	-	-	-	-
วิชาการ	-	-	-	-	-
ทั่วไป	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	-	-	-	-	-
ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	-	-	-	-	-
พนักงานครู	-	-	-	-	-

## **การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

องค์การบริหารตำบลราชสถิตย์ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในหลายด้าน ผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์เข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายโดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตร และพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาช่วยในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะรองรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยพร้อมรับใช้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

## **ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา**

๑. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน และความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรมซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๒. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้าอัตรากำลังที่ว่างดำเนินการขอใช้บัญชี ก.สธ.ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

## **ข้อเสนอแนะ**

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุกๆด้าน

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนา เจริญนวัตกรรมให้มากขึ้น

๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลนหรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

