



รายงานผลการบริหารพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ประจำปี 2568

องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์
อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง



คำนำ

หัวข้อ

หน้า

๑. รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘

- ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง แยกตามประเภทตำแหน่ง

๔. ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ



๑. รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

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 ๒๕๖๗ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	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 ๒๕๖๗ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	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	ผลการวิเคราะห์ เป็นการวางแผน ล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบันและ เพื่อรองรับความก้าวหน้า ในสาย งาน ภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง ดำเนินการตามระเบียบ ประกาศ ก. กลาง,ก.อบต.จังหวัดอ่างทองและ หนังสือสั่งการ ข้อเสนอแนะ ไม่มี	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	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 ๒๕๖๗ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ดำเนินการ แล้ว

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการจัดกิจกรรม/ โครงการ	ผลวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	การเบิกจ่าย	ระยะเวลา	ผลการ ดำเนินการ
พัฒนาผู้บริหารให้มี ภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของ ผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ ความสำคัญกับ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กับ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	- เพื่อให้การบริหารราชการ เป็นไปตามหลักการบริหาร จัดการที่ดี ลดขั้นตอนในการ ทำงานประชาชนได้รับการ บริการรวดเร็วยิ่งขึ้นลดการ สูญเสี ยรวมท้ ังเพื่ อให้ พนักงาน อบต. พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตามสาย งานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เกี่ ยงงาน เป็นไปตาม ขั้นตอนภายใต้การบังคับ บัญชาหัวหน้างาน หรือ หัวหน้าส่วนราชการ	- จัดทำคำสั่งมอบหมาย งาน การปฏิบัติราชการ ให้กับพนักงานอบต.และ พนักงานจ้างตรงตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง สายงานและ หน้าที่อื่นเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ - จัดทำคำสั่งรักษา ราชการแทน ในกรณี ตำแหน่งว่าง หรือมีแต่ไม่ สามารถปฏิบัติราชการได้ - แจงเวียนคำสั่งให้ พนักงานอบต.และ พนักงานจ้างได้รับทราบ และถือปฏิบัติอย่าง เคร่งครัด	<u>ผลการวิเคราะห์</u> การจัดทำคำสั่ง มอบหมายงาน เพื่อลดปัญหาความ ขัดแย้ง เกี่ ยงงานเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผล <u>ข้อเสนอแนะ</u> พนักงาน อบต.ยังมี ความเข้าใจผิดสับสนและเข้าใจ คลาดเคลื่อน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ดำเนินการ แล้ว

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการจัดกิจกรรม/ โครงการ	ผลวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	การเบิกจ่าย	ระยะเวลา	ผลการ ดำเนินการ
การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	- เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน เกิดความรักความทุ่มเททำร่างกายกำลังใจให้กับองค์กรและสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร	- ดำเนินการประกาศยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๗ - ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส. ในองค์กร	<u>ผลการวิเคราะห์</u> พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงานสถานที่ทำงานน่าอยู่สะอาด และสะดวกสบาย <u>ข้อเสนอแนะ</u> ควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุกปี	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ดำเนินการแล้ว
การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	- เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอบต. ได้แก่ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การให้เงินรางวัลประจำปี	- ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นไปตามกระบวนการขั้นตอนตามตัวชี้วัดของการประเมินการปฏิบัติราชการ พร้อมทั้งดำเนินการประกาศรายชื่อพนักงาน อบต. ที่มีผลการประเมินดีเด่น	<u>ผลการวิเคราะห์</u> ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์กำหนด <u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	การเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี แบ่งออกเป็น ๒ รอบ คือ - ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ - ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	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 ๒๕๖๗ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	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 ๒๕๖๗ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	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 ๒๕๖๓ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔	ดำเนินการ แล้ว
การส่งเสริมพัฒนา บุคลากรในองค์กร	- เพื่อกำหนดเส้นทางการ พัฒนาบุคลากรและเป็น กรอบในการพัฒนาบุคลากร แต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการ พิจารณาการส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมตามสาย งานความ ก้าวหน้าใน แผนพัฒนาบุคลากร	<u>ผลการวิเคราะห์</u> มีการดำเนินการ จัดทำแผนพัฒนาพนักงาน อบรม. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓- ๒๕๖๔ <u>ข้อเสนอแนะ</u> ดำเนินการตามแผน ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔	ดำเนินการ แล้ว

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Develoment)

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการฝึกอบรม	งบประมาณ	การเบิกจ่าย	ระยะเวลา	ผลการดำเนินการ
โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดอ่างทอง ประจำปี ๒๕๖๘	- เพื่อให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดอ่างทอง ที่รับผิดชอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ หรือ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ได้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	-สามารถนำไปถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้และพัฒนาผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	50,000 บาท ตามข้อบัญญัติ	10,000 บาท	18 ธันวาคม 2567- 20 ธันวาคม 2567	ดำเนินการแล้ว

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการฝึกอบรม	งบประมาณ	การเบิกจ่าย	ระยะเวลา	ผลการดำเนินการ
โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างศักยภาพศูนย์ต้นแบบการพัฒนาาระบบการดูแลเด็กประถมวัยและการยกระดับคุณภาพศูนย์เด็กเล็กด้วยโปรแกรม 366 D-KIOS	- เพื่อพัฒนาระบบการดูแลเด็กประถมวัยและคุณภาพศูนย์เด็กเล็ก	มีการพัฒนาระบบการดูแลเด็ก	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๒๒-๒๓ มีนาคม ๒๕๖๘	ดำเนินการแล้ว
โครงการอบรมให้ความรู้ตามหลักธรรมภิบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	- เพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ที่ได้รับมาเสริมสร้างจิตสำนึก ในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมภิบาล และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒	- ผู้เข้ารับการอบรมเกิดกระบวนการพัฒนา มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และปรับเปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๘	ดำเนินการแล้ว
โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดอ่างทอง ประจำปี ๒๕๖๘	- เพื่อให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดอ่างทอง ที่รับผิดชอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ หรือ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ได้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	-สามารถนำไปถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้และพัฒนาผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕๐,๐๐๐ บาท ตามข้อบัญญัติ	๑๐,๐๐๐ บาท	๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๗ - ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๗	ดำเนินการแล้ว

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการฝึกอบรม	งบประมาณ	การเบิกจ่าย	ระยะเวลา	ผลการดำเนินการ
โครงการประชุมปฏิบัติการสรุปทเรียนระบบและกลไกการขับเคลื่อนสุขภาวะชุมชน	- เพื่อสรุปทเรียนการพัฒนาชุมชนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาชุมชนกับพื้นที่เครือข่าย	- เจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชนและสามารถนำมาปรับใช้กับพื้นที่ตำบลได้	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๒๔-๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๘	ดำเนินการแล้ว
โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการวิเคราะห์และนำใช้ข้อมูลเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือสภาพแวดล้อมของชุมชนท้องถิ่น	- เพื่อวิเคราะห์และนำใช้ข้อมูลของแต่ละพื้นที่ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในชุมชน	เจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาด้านการวิเคราะห์และนำใช้ข้อมูลต่างๆให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๒๖-๒๘ เมษายน ๒๕๖๘	ดำเนินการแล้ว
โครงการอบรมผู้ปฏิบัติงานด้านอาสาสมัครการจัดการภัยพิบัติ	- เพื่อพัฒนาศักยภาพการจัดการภัยพิบัติแก่เจ้าหน้าที่	- เจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพการจัดการภัยพิบัติ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๒๒ - ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๘	ดำเนินการแล้ว



๒. ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างศักยภาพศูนย์ต้นแบบการพัฒนากระบวนการดูแลเด็กประถมวัยและการยกระดับคุณภาพศูนย์เด็กเล็กด้วยโปรแกรม 366 D-KIOS	๖
โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดอ่างทอง ประจำปี ๒๕๖๘	๒
โครงการอบรมให้ความรู้ตามหลักธรรมาภิบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๔๐
โครงการประชุมปฏิบัติการสรุปบทเรียนระบบและกลไกการขับเคลื่อนสุขภาวะชุมชน	๕
โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการวิเคราะห์และนำใช้ข้อมูลเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือสภาพแวดล้อมของชุมชนท้องถิ่น	๕
โครงการอบรมผู้ปฏิบัติงานด้านอาสาสมัครการจัดการภัยพิบัติ	๒



๓.ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร		
	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง
ตำแหน่งประเภทบริหาร			
ระดับสูง	-	-	-
ระดับกลาง	-	-	-
ระดับต้น	๒	๒	๒
ตำแหน่งประเภทอำนวยการ			
ระดับสูง	-	-	-
ระดับกลาง	-	-	-
ระดับต้น	๔	๔	๒
ตำแหน่งประเภทวิชาการ			
ระดับเชี่ยวชาญ	-	-	-
ระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-
ระดับชำนาญการ/ระดับปฏิบัติการ	๖	๖	๒
ตำแหน่งประเภททั่วไป			
ระดับอาวุโส	-	-	-
ระดับชำนาญงาน/ระดับปฏิบัติงาน	๗	๗	๒
สายงานการสอน			
คศ.๑ - คศ.๓	๑	๑	๑
พนักงานจ้างภารกิจ	๖	๖	๖
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๐	๑๐	๗
พนักงานจ้างเหมา	๑๙	๑๙	๑๙
รวม	๕๕	๕๕	๔๑

การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนารัพยากรบุคคล

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



รายงานผลการบริหารพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล