



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคูสิต โทร. ๐ ๗๕๔๖ ๖๐๙๐

ที่ นศ.๗๕๙๐๑/- วันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลคูสิต

เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลคูสิต ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

ข้อเท็จจริง

จากนโยบายดังกล่าว งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
๓. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

งานการเจ้าหน้าที่ ขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางปิยะมาศ แสงระวี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/ความเห็น...

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

.....
.....

(ลงชื่อ)



(นางสาวจอมสุรางค์ สันธุมิตร)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูสิต

.....
.....

(ลงชื่อ)



(นายอัษฎพิษฐ์ แต่งแก้ว)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

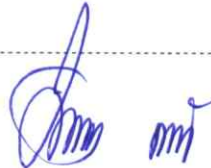
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูสิต

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูสิต

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ เพราะ

(ลงชื่อ)



(นายทักษิณ กามูณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูสิต

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลตุลิต อำเภอกำแพงพระ จังหวัดนครศรีธรรมราช

| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ | งบประมาณ | ระยะเวลา | ปัญหาและอุปสรรค |
|---|--|---|--|---------------|---|---|
| ๑. การสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ | - เพื่อส่งเสริมให้มีการ พัฒนาบุคลากรตาม ตำแหน่ง สายงาน ทุกตำแหน่ง สายงาน อย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดย เพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ | - จัดส่งบุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรม และ หน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการ ทำงาน สร้างความ สามัคคีในองค์กร ในการ ทำงานร่วมกัน และ เปลี่ยนความรู้ | ผลการวิเคราะห์ ผู้ เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้ ความ เข้าใจ เพื่อนำมา ปฏิบัติงาน และพัฒนา งานได้อย่างแท้จริง | ๒๐๐,๐๐๐.- บาท | ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ | ปัญหาด้านการ เปลี่ยนแปลงบุคลากร คุณลักษณะประการ หนึ่งของบุคลากรมี การปรับเปลี่ยนอยู่ ตลอดเวลานี้ลักษณะ การโอน ย้าย ส่งผล ให้เกิดปัญหาการขาด ความต่อเนื่องในการ ดำเนินงาน ความ รับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่ เคยผ่านการอบรมซึ่ง มีผลกระทบบต่อ ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานอย่างยิ่ง |

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลคูสิด อำเภอลำพูน จัหวัดนครศรีธรรมราช

| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ | งบประมาณ | ระยะเวลา | ปัญหาและอุปสรรค |
|--|---|--|---|----------|---|--|
| ๒. การวางแผน อัตรากำลังและปรับ อัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ | - เพื่อเป็นการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริม ให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัด กรอบอัตรากำลังและ การบริหารอัตรากำลัง ให้เหมาะสมสอดคล้อง กับภารกิจขององค์กร มีการวางแผนทาง ความก้าวหน้าของสาย งาน มีความคล่องตัว ต่อการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุก หน่วยงานในองค์กร | - การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีการกำหนด โครงสร้างส่วนราชการตาม อำนาจหน้าที่ เป็นไปตาม ประกาศ ก.อบต.จังหวัด และ กำหนดตำแหน่ง เพื่อให้ สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขององค์กร - การรับโอนข้าราชการประเภท อื่น และพนักงานส่วนตำบลมา ดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการ จัดทำประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล และ ข้าราชการประเภทอื่นมาดำรง ตำแหน่งที่ว่าง | ผลการวิเคราะห์ เป็นการวางแผน ล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน และเพื่อรองรับความก้าวหน้า ใน สายงาน ภารกิจถ่ายโอนจาก ส่วนกลาง ดำเนินการตามระเบียบ ประกาศ ก.กลาง ก.อบต.จังหวัด นครศรีฯ และหนังสือสั่งการ ข้อเสนอแนะ ไม่มี ผลการวิเคราะห์ การสรรหาบุคคล มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง เป็นไปอย่าง ต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะ ไม่มี | - | ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ | อัตรากำลังไม่ เพียงพอกับ ภารกิจถ่ายโอน ที่มากขึ้น |

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลคูสิด อำเภอลำพเหลียง จังหวัดนครศรีธรรมราช

| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ | งบประมาณ | ระยะเวลา | ปัญหาและอุปสรรค |
|--|--|---|---|--------------|---|-----------------|
| ๓. การพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล | - เพื่อประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่แนวทาง เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ให้ บุคลากรทราบ | - องค์กรมีการปรับปรุง เว็บไซต์ให้เป็นปัจจุบันอยู่ เสมอ จัดให้มีเฟซบุ๊ก และไลน์ในการสนับสนุน การทำงาน ไว้สำหรับ ประชาสัมพันธ์ผลงาน การปฏิบัติงาน นโยบาย ผู้บริหาร มาตรการ หลักเกณฑ์การปฏิบัติ คู่มือการปฏิบัติงาน | ผลการวิเคราะห์ มีการ ร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบปัญหา ข้อเสนอแนะ ควรมี ระบบสารสนเทศแบบ One Stop Service และระบบการ ให้บริการผ่านเว็บไซต์ เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการ ให้บริการ | ๑๐,๐๐๐.- บาท | ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ | ไม่มี |

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลคูสิต อำเภอกำแพงพระนรา จังหวัดนครศรีธรรมราช

| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ | งบประมาณ | ระยะเวลา | ปัญหาและอุปสรรค |
|--|--|---|---|----------|---|-----------------|
| ๔. พัฒนาผู้บริหารใหม่ ภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของ ผู้บริหารยุคใหม่เพื่อให้ ความสำคัญกับ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน | - เพื่อให้การบริหาร ราชการเป็นไปตาม หลักการบริหารจัดการ ที่ดี ลดขั้นตอนในการ ทำงาน ประชาชนได้รับ การบริการรวดเร็ว ยิ่งขึ้น ลดการสูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้พนักงาน ส่วนตำบล พนักงาน จ้าง ปฏิบัติงานได้ตรง ตามสายงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบ ไม่ เกี่ยงงาน เป็นไปตาม ขั้นตอนภายใต้การ บังคับบัญชาหัวหน้า งาน หรือหัวหน้าส่วน ราชการ | - จัดทำคำสั่งมอบหมาย งาน การปฏิบัติราชการ ให้กับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตรงตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงาน และหน้าที่อื่น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ - จัดทำคำสั่งรักษาราชการ แทน ในกรณีตำแหน่งว่าง หรือมี แต่ไม่สามารถ ปฏิบัติราชการได้ - แจงเวียนคำสั่งให้ พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างได้รับทราบ และถือปฏิบัติอย่าง เคร่งครัด | ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์ การ จัดทำคำสั่งมอบหมาย งาน เพื่อลดปัญหา ความขัดแย้ง เกี่ยงงาน เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล ข้อเสนอแนะ พนักงาน ส่วนตำบลยังมีความ เข้าใจผิด สับสน และ เข้าใจคลาดเคลื่อน เกี่ยวกับงาน | - | ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ | ไม่มี |

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลคูสิต อำเภอถ้ำพรรณรา จังหวัดนครศรีธรรมราช

| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ | งบประมาณ | ระยะเวลา | ปัญหาและอุปสรรค |
|--|--|---|--|----------|--|-----------------|
| ๕. การส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตของบุคลากร | - เพื่อเสริมสร้างกำลังใจ ให้กับพนักงาน เกิด ความรัก ความทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจให้กับ องค์กร และสร้างความ มั่นใจให้กับบุคลากร | - ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส. ในองค์กร | ผลการวิเคราะห์ พนักงานมีความสุข ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานน่า อยู่ สะอาด และ สะดวก สบาย | - | ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ | ไม่มี |
| ๖. การพัฒนาระบบ สร้างแรงจูงใจเพื่อ รักษาบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพสูงไว้กับ หน่วยงาน | - เพื่อเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล ได้แก่ การ เลื่อนขั้นเงินเดือน การ ให้เงินรางวัลประจำปี | - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามกระบวนการ ตาม ตัวชี้วัดของการประเมินการ ปฏิบัติราชการ พร้อมทั้ง ดำเนินการประกาศรายชื่อ พนักงานส่วนตำบลที่มีผลการ ประเมินดีเด่น | ผลการวิเคราะห์ ดำเนินการ พิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนเป็นไป ตามประกาศ หลักเกณฑ์กำหนด ข้อเสนอแนะ ไม่มี | - | - ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ และวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ | ไม่มี |

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลคูคต อำเภอกำแพงพระ จังหวัดนครศรีธรรมราช

| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ | งบประมาณ | ระยะเวลา | ปัญหาและอุปสรรค |
|--|--|---|---|----------|---|-----------------|
| ๗. การเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ให้แก่พนักงานฯ | - เพื่อส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของ พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ให้ปฏิบัติ ตนตามประมวล จริยธรรมพนักงานส่วน ท้องถิ่น | - นำประกาศ ก.ถ. เรื่อง “ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น” มาเผยแพร่ให้บุคลากร ทุกส่วนราชการรับทราบ และถือปฏิบัติโดยทั่วกัน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารองค์การ บริหารส่วนตำบล ให้ ความสำคัญกับการ ส่งเสริมจริยธรรม และ การรักษาวินัยบุคลากร ทุกคนได้รับการส่งเสริม จริยธรรม และรักษา วินัย ให้ปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อเสนอแนะ ควรมี การดำเนินการอย่าง ต่อเนื่องทุกปี | - | ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ | ไม่มี |

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลคูสิต อำเภอถ้ำพรรณรา จังหวัดนครศรีธรรมราช

| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ | งบประมาณ | ระยะเวลา | ปัญหาและอุปสรรค |
|---|---|---|--|----------|---|-----------------|
| ๘.การบริหาร ทรัพยากรบุคคลและ พัฒนาทรัพยากร บุคคลให้ตรงกับ สมรรถนะประจำ ตำแหน่ง | - เพื่อพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่ เหมาะสม สอดคล้องกับ สถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ องค์กร | บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ได้รับจากการพัฒนา ปรับใช้ปฏิบัติงานตาม อำนาจหน้าที่ของตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ผลการวิเคราะห์ พัฒนาบุคลากรอย่าง เป็นระบบทั่วถึง และ ต่อเนื่อง โดยการ เพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพ ความสามารถ และ ทักษะที่เหมาะสม ข้อเสนอแนะ ให้มีการ รายงานผลจากการเข้า รับการฝึกอบรมให้กับ ผู้บริหารทราบ | - | ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ | ไม่มี |

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
 องค์การบริหารส่วนตำบลตุลิต อำเภอถ้ำพรรณรา จังหวัดนครศรีธรรมราช

| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ | งบประมาณ | ระยะเวลา | ปัญหาและอุปสรรค |
|---|---|--|--|----------|---|-----------------|
| ๙. พัฒนาการองค์กรให้ เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ | - เพื่อให้องค์กรมีการ บริหารจัดการความรู้ (Knowledge management) อย่างเป็น ระบบ | - นำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในการทำงาน เป็นการสร้างความ กระจำถึงความสัมพันธ์ ระหว่างองค์กรแห่งการ เรียนรู้ (Learning Organization) กับการ จัดการความรู้ (Knowledge management) | ผลการวิเคราะห์ องค์กร แห่งการเรียนรู้สามารถ นำไปใช้เป็นแนวทางใน การวางรากฐานด้านการ สร้างคุณค่าให้แก่ทรัพยากร ที่จับต้องไม่ได้คือ ความรู้ ข้อเสนอแนะ เราควร สร้างองค์กรแห่งการ เรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็น ระบบ และมีส่วนร่วมจาก ทุกฝ่ายเพื่อการพัฒนา อย่างยั่งยืนในที่สุด | - | ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ | ไม่มี |

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลคูสิต อำเภอกำแพงพระนคร จังหวัดนครศรีธรรมราช

| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ | งบประมาณ | ระยะเวลา | ปัญหาและอุปสรรค |
|------------------------------------|---|---|---|--------------|---|-----------------|
| ๑๐.การส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในองค์กร | - เพื่อกำหนดเส้นทาง การพัฒนาบุคลากร และ เป็นกรอบในการพัฒนา บุคลากรแต่ละตำแหน่ง | - มีการวางแผนการ พิจารณาการส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมตาม สายงานความ ก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากร | ผลการวิเคราะห์ มีการ ดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ข้อเสนอแนะ ดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความ จำเป็น | ๑๖๐,๐๐๐.-บาท | ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ | ไม่มี |

สถิติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สถิติอัตรากำลัง การแต่งตั้ง/โยกย้าย

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลดู่สิต มีอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้

๑. จำนวนพนักงานส่วนตำบล มีอัตรากำลัง ๒๑ อัตรา มีคนครอง ๑๕ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๐ ของคนครองตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง

๒. จำนวนพนักงานครู มีอัตรากำลัง ทั้งสิ้น ๑ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของคนครองตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง

๓. จำนวนลูกจ้างประจำ มีอัตรากำลัง ทั้งสิ้น ๑ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของคนครองตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง

๔. จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ(๑๑)/ทั่วไป(๗) มีอัตรากำลัง ๑๘ อัตรา มีคนครอง ๑๕ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓ ของคนครองตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง

๕. การรับโอน - ให้โอนพนักงานส่วนตำบลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ จำนวน ๑ ราย ดังนี้

- ให้โอนพนักงานส่วนตำบลสายงานประเภททั่วไป จำนวน ๑ ราย

สถิติการพัฒนาบุคลากร/การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ

การพัฒนาบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลดู่สิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมอย่างน้อย คนละ ๑ หลักสูตร/ปี ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งผู้ปฏิบัติ จำนวน ๕ ราย

๒. พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย

๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ ราย

สรุป การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดู่สิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๗๐ (มีการให้โอน)

การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลดุสิต ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในหลาย ๆ ด้าน ผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดุสิต เข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายโดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตร และพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาช่วยในการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาล มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะรองรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาเทศบาลให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยพร้อมรับใช้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน และความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรม ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๒. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตรากำลังที่ว่างดำเนินการขอใช้บัญชี ก.สส. ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนา เติบโตก้าวหน้าให้มากขึ้น

๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม