



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง โทร. ๐ ๓๕๖๙ ๕๐๖๒

ที่...สฎ.๘๐๗๐๑/๑๑๑...วันที่...๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง...รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลม่วงคัน

เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางแผนนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส 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)

(นางสาวอุไรวรรณ รักจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

/ความเห็น...

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

เห็นชอบ

(ลงชื่อ)

(นางสาวกุลริสา จันทวงศ์)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง

เห็นควรพิจารณาต่อไป

(ลงชื่อ)

(นายพิทักษ์ สุวรรณธนะ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง

☒ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ เพราะ

(ลงชื่อ)

(นายอุทัย ศรีน้อย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง อำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	- เพื่อส่งเสริมให้มีการ พัฒนาบุคลากรตาม ตำแหน่ง สายงานครบ ทุกตำแหน่ง สายงาน อย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดย เพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรม และ หน่วยงานจัดฝึกอบรม เอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการ ทำงาน สร้างความ สามัคคีในองค์กร ในการ ทำงานร่วมกัน และ เปลี่ยนความรู้	<u>ผลการวิเคราะห์</u> ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้ ความ เข้าใจ เพื่อนำมา ปฏิบัติงาน และ พัฒนางานได้อย่าง แท้จริง <u>ข้อเสนอแนะ</u> ควร จัดส่งบุคลากรเข้ารับ การอบรม อย่าง ต่อเนื่อง	ตั้งไว้ ๔๐๐,๐๐๐.- บาท ใช้ไป ๕๘๑,๔๕๐.- บาท	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ปัญหาด้านการ เปลี่ยนแปลงบุคลากร คุณลักษณะประการ หนึ่งของบุคลากรมี การปรับเปลี่ยนอยู่ ตลอดเวลาใน ลักษณะการโอน ย้าย ส่งผลให้เกิดปัญหา การขาดความ ต่อเนื่องในการ ดำเนินงาน ความ รับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่ เคยผ่านการอบรมซึ่ง มีผลกระทบต่อ ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง อำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและ อุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ	- เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุน และส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการรอบ อัตรากำลังและการบริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้อง กับภารกิจขององค์กร และ เพียงพอ มีการวางแผนทาง ความก้าวหน้าของสายงาน มี ความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงาน ในองค์กร	- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีการกำหนด โครงสร้าง ส่วนราชการตาม อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ เป็นไปตามประกาศ ก.เทศบาล จังหวัดอ่างทอง และกำหนด ตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับ ปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร - การปรับโอนข้าราชการ ประเภทอื่น และพนักงานอบต. มาดำรงตำแหน่งตำแหน่งที่ว่าง โดยการจัดทำประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานอบต. และ ข้าราชการประเภทอื่นมาดำรง ตำแหน่งที่ว่าง	ผลการวิเคราะห์ เป็นการ วางแผนล่วงหน้าในการกำหนด อัตรากำลังให้สอดคล้องกับ ปริมาณปัจจุบัน และเพื่อรองรับ ความก้าวหน้า ในสายงาน ภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง ดำเนินการตามระเบียบ ประกาศ ก.กลาง ก.อบต.จังหวัด สุราษฎร์ธานี และหนังสือสั่งการ ข้อเสนอแนะ ไม่มี ผลการวิเคราะห์ การสรรหา บุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะ ไม่มี	-	องค์การบริหารส่วนตำบล ไทรทอง ไม่มีการปรับแผน อัตรากำลัง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	อัตรากำลังไม่ เพียงพอกับภารกิจ ถ่ายโอนที่มากขึ้น

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง อำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๓ การพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	- เพื่อประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่แนวทาง เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ให้ บุคลากรทราบ	- องค์การมีการ ปรับปรุงเว็บไซต์ให้เป็น ปัจจุบันอยู่เสมอ จัดให้มี เฟสบุ๊ก และไลน์ในการ สนับสนุนการทำงาน ใต้ สำหรับประชาสัมพันธ์ ผลงาน การปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการ หลักเกณฑ์ การปฏิบัติ คู่มือการ ปฏิบัติงาน	ผลการวิเคราะห์ มี การร้องเรียนผ่าน เว็บไซต์ ถามตอบ ปัญหา ข้อเสนอแนะ ควรมี ระบบสารสนเทศแบบ One Stop Service และระบบการ ให้บริการผ่านเว็บไซต์ เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการ ให้บริการ	ตั้งไว้ ๒๐,๐๐๐.- บาท ใช้ไป ๘,๕๖๐.- บาท	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง อำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มี ภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของ ผู้บริหารยุคใหม่เพื่อให้ ความสำคัญกับ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	- เพื่อให้การบริหาร ราชการเป็นไปตาม หลักการบริหารจัดการ ที่ดี ลดขั้นตอนในการ ทำงาน ประชาชนได้รับ การบริการรวดเร็วขึ้น ลดการสูญเสีย รวมทั้ง เพื่อให้พนักงาน อบต. พนักงานจ้าง ปฏิบัติงาน ได้ตรงตามสายงานและ หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เกี่ยงงาน เป็นไปตาม ขั้นตอนภายใต้การ บังคับบัญชาหัวหน้างาน หรือ หัวหน้า ส่วน ราชการ	- จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติราชการให้กับ พนักงาน อบต.และพนักงาน จ้างตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง สายงาน และหน้าที่อื่นเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ - จัดทำคำสั่งรักษาราชการ แทน ในกรณีตำแหน่งว่าง หรือมี แต่ไม่สามารถปฏิบัติ ราชการได้ - แจ้งเวียนคำสั่งให้พนักงาน อบต. และพนักงานจ้าง ได้รับทราบ และถือปฏิบัติ อย่างเคร่งครัด	ผลการวิเคราะห์ การ จัดทำคำสั่งมอบหมาย งาน เพื่อลดปัญหา ความขัดแย้ง เกี่ยงงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ข้อเสนอแนะ พนักงาน อบต. ยังมีความเข้าใจ ผิด สับสน และเข้าใจ คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับ งาน	-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง อำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและ อุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๕ การส่งเสริม คุณภาพชีวิตของ บุคลากร	- เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับ พนักงาน เกิดความรัก ความ ทุ่มเทกำลังใจกับ กำลังใจให้กับ องค์กร และสร้างความมั่นใจ ให้กับบุคลากร	- ดำเนินการประกาศ ยกย่อง ชมเชยแก่ผู้ที่มีผลการ ปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๖ - ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส. ในองค์กร	<u>ผลการวิเคราะห์</u> พนักงานมี ความสุขในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานน่าอยู่ สะอาด และสะดวก สบาย <u>ข้อเสนอแนะ</u> ควรมีการ ดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุก ปี	-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี
ประเด็นนโยบาย ที่ ๖ การพัฒนา ระบบสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่ มีประสิทธิภาพสูงไว้ กับหน่วยงาน	- เพื่อเป็นการสร้างขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานอบต. ได้แก่ การ เลื่อนขึ้นเงินเดือน การให้เงิน รางวัลประจำปี	- ดำเนินการพิจารณาเลื่อน ขึ้นเงินเดือนประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นไปตามกระบวนการ ขั้นตอน ตามตัวชี้วัดของการ ประเมินการปฏิบัติราชการ พร้อมทั้งดำเนินการประกาศ รายชื่อพนักงาน อบต. ที่มีผล การประเมินดีเด่น	<u>ผลการวิเคราะห์</u> ดำเนินการพิจารณาเลื่อน ขึ้นเงินเดือนเป็นไปตาม ประกาศ หลักเกณฑ์กำหนด <u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี	-	การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ประจำปี แบ่งออกเป็น รอบ คือ - ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ - ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง อำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๗ การเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ให้แก่พนักงานฯ	- เพื่อส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของ พนักงาน อบต. และ พนักงานจ้าง ให้ปฏิบัติ ตนตามประมวล จริยธรรมพนักงานส่วน ท้องถิ่น	- นำประกาศ ก.ธ. เรื่อง “ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น” มาเผยแพร่ให้บุคลากร ทุกส่วนราชการ รับทราบและถือปฏิบัติ โดยทั่วกัน	ผลการวิเคราะห์ ผู้บริหาร อบต. ให้ ความสำคัญกับการ ส่งเสริมจริยธรรม และ การรักษาวินัยบุคลากร ทุกคนได้รับการ ส่งเสริมจริยธรรม และ รักษาวินัย ให้ปฏิบัติตาม ตามประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อเสนอแนะ ควรมี การดำเนินการอย่าง ต่อเนื่องทุกปี	-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง อำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๘ การบริหารทรัพยากร บุคคลและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้ ตรงกับสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง	- เพื่อพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่ เหมาะสม สอดคล้องกับ สถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ องค์กร	บุคลากรนำความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพที่ ได้รับจากการพัฒนา มาปรับใช้ปฏิบัติงานตาม อำนาจหน้าที่ของตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<u>ผลการวิเคราะห์</u> พัฒนาบุคลากรอย่าง เป็นระบบทั่วถึง และ ต่อเนื่อง โดยการ เพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพ ความสามารถ และ ทักษะที่เหมาะสม <u>ข้อเสนอแนะ</u> ให้มีการ รายงานผลจากการเข้า รับการฝึกอบรมให้กับ ผู้บริหารทราบ	-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง อำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	เพื่อให้องค์กรมีการ บริหารจัดการความรู้ (Knowledge management) อย่าง เป็นระบบ	- นำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในการ ทำงาน เป็นการสร้าง ความกระฉับกระ ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) กับการ จัดการความรู้ (Knowledge management)	ผลการวิเคราะห์ องค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถนำไปใช้เป็น แนวทางในการ วางรากฐานด้านการ สร้างคุณค่าให้แก่ ทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ คือ ความรู้ ข้อเสนอแนะ เราควร สร้างองค์กรแห่งการ เรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็น ระบบ และมีส่วนร่วม จากทุกฝ่ายเพื่อการ พัฒนาอย่างยั่งยืนใน ที่สุด	-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง อำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๑๐ การส่งเสริมพัฒนา บุคลากรในองค์กร	- เพื่อกำหนดเส้นทาง การพัฒนาบุคลากร และเป็นกรอบในการ พัฒนาบุคลากรแต่ละ ตำแหน่ง	- มีการวางแผนการ พิจารณาการส่ง บุคลากรเข้ารับการ อบรมตามสายงาน ความก้าวหน้าใน แผนพัฒนาบุคลากร	ผลการวิเคราะห์ มีการ ดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนาพนักงาน อบต. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ข้อเสนอแนะ ดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความ จำเป็น	ตั้งไว้ ๒๐๐,๐๐๐.- บาท ใช้ไป ๒๗๘,๓๒๐.- บาท	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในหลาย ๆ ด้าน ผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรของอบต. ดังนี้

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง เข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายโดย องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตร และพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาช่วยในการบริหารงานตามหลัก ธรรมชาติ มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะรองรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยพร้อมรับใช้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน และความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรม ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๒. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตรากำลังที่ว่างดำเนินการขอใช้บัญชี ก.สธ. ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนา เจริญนวัตกรรมให้มากขึ้น

๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่อง และเหมาะสม