

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรารว่าง
๑. ประเภทบริหารท้องถิ่น				
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๐
๒. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น				
- ผู้อำนวยการกอง	๒	๒	๑	๑
- หัวหน้าสำนัก	๑	๑	๑	๐
๓. ประเภทวิชาการ				
- นิติกร	๑	๑	๑	๑
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๐
- นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๐
- นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๐
- นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๐	๐
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑
- นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๐
๔. ประเภททั่วไป				
- เจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๒	๑
- เจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑
- เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑
- นายช่างโยธา	๑	๑	๐	๑
๕. พนักงานครู				
- ครู	๑	๑	๑	๐
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ				
- ผู้ช่วยครู	๒	๒	๒	๐
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๐
๗. พนักงานจ้างทั่วไป				
- ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๐
- ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๐
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๐
- ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๐
- คนงาน	๑๐	๑๐	๗	๓
รวมทั้งสิ้น	๓๘	๓๘	๓๑	๑๑

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)
๑. โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มศักยภาพให้บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๕ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘ ณ จังหวัดเลย	๖๐ คน
๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ ประจำปี ๒๕๖๘ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปราจีนบุรี ระหว่างวันที่ ๒๗ - ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๘ ณ โรงแรมสีดา รีสอร์ท อำเภอมืองนครนายก จังหวัดนครนายก	๑ คน

การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลายมีการดำเนินการวางแผน สรรหา พัฒนา รักษา และประเมินผลบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมาย โดยอาศัยหลักธรรมาภิบาลและความเป็นธรรม ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของพนักงาน ซึ่งหลักการและแนวทางในการวิเคราะห์สามารถแบ่งออกเป็น ๔ กระบวนการหลัก ดังนี้

๑. การวางแผนและสรรหา

๑.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘ ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ

๑.๒ การจัดทำแผนสรรหาพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง โดยมุ่งเน้นให้อัตรากำลังไม่เกินร้อยละ ๑๐ ดำเนินการประกาศรับโอน-ย้าย ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ

๑.๓ การรับสมัครบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ และรับโอนย้ายมาดำรงตำแหน่งพนักงานสวนท้องถิ่นโดยการประกาศและประชาสัมพันธ์ โดยจัดทำประกาศรับโอน - ย้าย ดังนี้

๑. สำนักปลัด

- ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันฯ

๒. กองคลัง

- ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

- ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ

๓. กองช่าง

- ตำแหน่งนายช่างโยธา

ซึ่งมีผู้ประสงค์โอนย้ายมาดำรงตำแหน่งว่างตามที่ได้ประกาศรับโอน-ย้าย และดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา

๒. คนงานทั่วไป ๑ อัตรา

ผลการดำเนินงานมีพนักงานจ้างผู้สอบคัดเลือกได้และผ่านเกณฑ์ร้อยละ ๖๐ ตามที่ได้รับ การสรรหาและเลือกสรร และดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ

๒. ด้านการพัฒนา

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องกับ แผนอัตรากำลังจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ซึ่ง อบต.โคกไม้ลาย ได้ใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง และดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ

๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งมี การพิจารณาส่งบุคคลเข้ารับการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร เมื่อส่งบุคคลเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่ กำหนดในแผนพัฒนาบุคลากร และดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ

๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้ตามสายงานให้อยู่ในระบบ e-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่ง เรียนรู้ตลอดชีวิต มีการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ ผ่านระบบสารสนเทศพนักงานได้รับความรู้ผ่านระบบ สารสนเทศ e-learning ตามที่ได้กำหนดในหลักสูตร และดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ

๒.๔ ดำเนินการประเมินผลพนักงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด มีดำเนินการประเมินผลพนักงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ประเมินผลพนักงานปีละ ๒ ครั้ง ๑. ครั้งที่ ๑ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ ตั้งแต่ ๑ เมษายน – ๓๑ กันยายน ๒๕๖๘ ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด และดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ

๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร มีการดำเนินการร้อยละ ๙๐ พึงพอใจด้านสิทธิ สวัสดิการ ความก้าวหน้า ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในด้านสิทธิ สวัสดิการ ความก้าวหน้า อย่างน้อยปี ละ ๑ ครั้ง ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ

๓. ด้านการรักษาสร้างแรงจูงใจ

๓.๑ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็น ปัจจุบัน บันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ในระบบให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน มีข้อมูลบุคลากรซึ่งบันทึกในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ของกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น ที่ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน และดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ

๓.๒ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติข้าราชการอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค แต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติข้าราชการเพื่อการประเมินผลอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค มีการ ประเมินผลจากผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนและการพัฒนาบุคลากร ปีละ ๒ ครั้ง ๑. ครั้งที่ ๑ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ ตั้งแต่ ๑ เมษายน – ๓๑ กันยายน ๒๕๖๘ และดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ

๓.๓ จัดให้มีการประเมินความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค ดำเนินการจัดให้มีการประเมินความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค มีการ ประเมินความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรมและเสมอภาคโดยมีระดับคะแนน ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น, ดีมาก, ดี, พอใช้, และ ต้องปรับปรุง และดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ

๓.๔ ดำเนินการให้ความดีความชอบ การปฏิบัติราชการประจำปี แก่บุคลากรดีเด่น ดำเนินการให้ ความดีความชอบ การปฏิบัติราชการประจำปี แก่บุคลากรดีเด่น ดำเนินการให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติและ สร้างขวัญกำลังใจ โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงาน คุณธรรมจริยธรรม และประโยชน์ต่อสาธารณชนตาม เกณฑ์มาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล และดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ

๓.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรและสภาพแวดล้อมการทำงาน ดำเนินการจัดให้มี การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรและสภาพแวดล้อมการทำงาน มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรและ สภาพแวดล้อมการทำงาน ๓ ด้าน ดังนี้ ๑. สภาพแวดล้อมกายภาพ ๒. การเติบโตของบุคลากร ๓. สุขภาวะทาง จิตใจ และดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ

๔. ด้านคุณธรรมจริยธรรมและวินัยข้าราชการ

๔.๑ แจกเวียนประกาศประมวลจริยธรรม แจกเวียนประกาศประมวลจริยธรรม ให้พนักงานและ ลูกจ้างทราบ พนักงานและลูกจ้างทุกคนรับทราบ ประกาศประมวลจริยธรรมเพื่อการปฏิบัติในรอบ ปีงบประมาณนั้น ๆ และดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ

๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการ ควบคุมตรวจสอบ กำกับดูแลให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ออกคำสั่งมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่ มอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่ และดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ

๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนเสริมสร้างวินัยคุณธรรมและจริยธรรมและการป้องกันการ ททุจริต พนักงานเข้าร่วมอบรมโครงการเสริมสร้างวินัย คุณธรรมจริยธรรม โดยบุคลากรผู้เข้าร่วมโครงการมี ความรู้ความสามารถเสริมสร้างวินัย คุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐ และจัดทำมีรายงานผลการเข้าอบรม โครงการเสริมสร้างวินัย คุณธรรมจริยธรรม งบประมาณที่ใช้ จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ปัจจุบันการปฏิบัติงานหรือการติดต่อกันระหว่างหน่วยงานมีการนำระบบทางสารสนเทศมาใช้เพิ่ม มากขึ้น และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีหรือระบบ อิเล็กทรอนิกส์เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ดีเท่าที่ควร รวมไปถึงยังไม่มีเครื่องมือที่เพียงพอรองรับในการ ทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์

๒. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน และความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรม ซึ่งมี ผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๓. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตรากำลังที่ว่าง ดำเนินการขอใช้บัญชี ก.สส. ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน
๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองใน ทุก ๆ ด้าน
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารสวนตำบลโคกไม้ลายให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิด สร้างสรรค์และการพัฒนาเชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น
๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนา บุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม
๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่องและ เหมาะสม