



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย (สำนักปลัด) โทร ๐ ๓๗๒๑ ๘๓๒๖ ต่อ ๑๑

ที่ ปจ ๗๑๙๐๑ / -

วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย

๑. เรื่องเดิม

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลายได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ เพื่อเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน และทิศทางการปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

๒. ข้อเท็จจริง

ในการนี้ จึงได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

๓. ข้อระเบียบ/กฎหมาย

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

๔. ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา


(นางบุญญาดา ศรีสุข)
หัวหน้าสำนักปลัด

- เพื่อโปรดทราบ

- ความเห็นของ นายก อบต.

จำเอก


(จรินทร์ ออมทรัพย์วัฒนา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย

ทราบ


(นายปราโมช สิงห์กุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย อำเภอกอไม้ลายบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณ ที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหา/อุปสรรค	จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ
โครงการอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับ ภารกิจ	เพื่อเป็นการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริม ให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัด กรอบอัตรากำลังและ การบริหารอัตรากำลัง ให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ ขององค์กร และ เพียงพอ มีการวาง เส้นทางความก้าวหน้า ของสายงาน มีความ คล่องตัวต่อการ ขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุก หน่วยงานในองค์กร	การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีการกำหนด โครงสร้าง ส่วน ราชการตามอำนาจ หน้าที่ของส่วน ราชการ เป็นไปตาม ประกาศ ก.อบต. จังหวัดปราจีนบุรี และกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับ ปริมาณงานอำนาจ หน้าที่ความ รับผิดชอบขององค์กร	ผลการวิเคราะห์ เป็นการวางแผนล่วงหน้า ในการกำหนดอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับปริมาณ ปัจจุบัน และเพื่อรองรับ ความก้าวหน้า ในสาย งาน ภารกิจถ่ายโอนจาก ส่วนกลาง ดำเนินการ ตามระเบียบ ประกาศ ก. อบต.จังหวัดปราจีนบุรี และหนังสือสั่งการ ข้อเสนอแนะ ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕	จำนวนบุคลากร ตามแผน อัตรากำลังไม่ เพียงพอกับ ภารกิจถ่ายโอน ที่เพิ่มมากขึ้น	๔๐ คน

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณ ที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหา/ อุปสรรค	จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ
โครงการพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	- เพื่อประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่แนวทาง เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ให้ บุคลากรทราบ	- องค์กรมีการปรับปรุงสื่อ ออนไลน์ เช่น Website Facebook ให้เป็นปัจจุบัน อยู่เสมอ จัดให้มี LINE OFFICIAL ในการสนับสนุน การทำงาน ไว้สำหรับการ ประชาสัมพันธ์ผลงาน การ ปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการ หลักเกณฑ์การ ปฏิบัติ คู่มือการปฏิบัติงาน	ผลการวิเคราะห์ มีการร้องเรียนผ่าน เว็บไซต์ ถามตอบปัญหา ข้อเสนอแนะ ควรมีระบบสารสนเทศ แบบ One Stop Service และระบบการ ให้บริการผ่านเว็บไซต์ เพื่อความสะดวกรวดเร็ว ในการให้บริการ	-ไม่ใช้ งบประมาณ	-ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๖	ไม่มี	๔๐
โครงการส่งเสริม คุณภาพชีวิตของ บุคลากร	- เพื่อเสริมสร้าง กำลังใจให้กับพนักงาน เกิดความรัก ความ ทุ่มเทกาย กำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจ ให้กับบุคลากร	- ดำเนินการประกาศยกย่อง ชมเชยแก่ผู้ที่มีผลการ ปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส. ในองค์กร	ผลการวิเคราะห์ พนักงานมีความสุขใน การปฏิบัติงาน สถานที่ ทำงานน่าอยู่ สะอาด และสะดวก สบาย ข้อเสนอแนะ ควรมีการดำเนินการ อย่างต่อเนื่องทุกปี	-ไม่ใช้ งบประมาณ	-ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๖	ไม่มี	๔๐

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณ ที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหา/ อุปสรรค	จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ
โครงการพัฒนาผู้บริหาร ให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของ ผู้บริหารยุคใหม่ที่ทำให้ ความสำคัญกับบุคลากร ปฏิบัติงานควบคู่กับ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	- 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	- จัดทำคำสั่งเพื่อ มอบหมายงานในการ ปฏิบัติราชการให้กับ พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างตรงตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง สายงาน และ หน้าที่อื่นเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ - จัดทำคำสั่งรักษา ราชการแทน ในกรณี ตำแหน่งว่าง หรือมี แต่ไม่ สามารถปฏิบัติราชการได้ - แจ่งเวียนคำสั่งให้ พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างได้รับทราบ และถือปฏิบัติอย่าง เคร่งครัด	<u>ผลการวิเคราะห์</u> การจัดทำคำสั่ง มอบหมายงาน เพื่อลด ปัญหาความขัดแย้ง เกี่ยง งาน เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล <u>ข้อเสนอแนะ</u> พนักงานส่วนตำบลยังม ีความเข้าใจผิด สับสน และเข้าใจคลาดเคลื่อน เกี่ยวกับงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๖๕ ถึง วันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๖	ไม่มี	๔๐

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณ ที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหา/ อุปสรรค	จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ
โครงการพัฒนาระบบ สร้างแรงจูงใจเพื่อรักษา บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ สูงไว้กับหน่วยงาน	- เพื่อเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล ได้แก่ การ เลื่อนขึ้นเงินเดือน การ ให้เงินรางวัลประจำปี	- ดำเนินการพิจารณา เลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นไปตามกระบวนการ ขั้นตอน ตามตัวชี้วัดของ การประเมินการปฏิบัติ ราชการ พร้อมทั้ง ดำเนินการประกาศรายชื่อ พนักงานส่วนตำบลที่มีผล การประเมินดีเด่น	<u>ผลการวิเคราะห์</u> ดำเนินการพิจารณา เลื่อนขึ้นเงินเดือน เป็นไปตามประกาศ หลักเกณฑ์กำหนด <u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี	-ไม่ใช้ งบประมาณ	-ไม่ใช้ งบประมาณ	การเลื่อนขึ้น เงินเดือนประจำปี แบ่งออกเป็น ๒ รอบ คือ ๑) ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๖๖ ๒) ตั้งแต่วันที่ ๑ เม.ย. ๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๖	ไม่มี	๔๐
โครงการส่งเสริมพัฒนา บุคลากรในองค์กร	- เพื่อกำหนดเส้นทาง การพัฒนาบุคลากร และ เป็นกรอบในการพัฒนา บุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการ พิจารณาการส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมตามสาย งานความก้าวหน้าใน แผนพัฒนาบุคลากร	<u>ผลการวิเคราะห์</u> มีการดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนาพนักงาน เทศบาลประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ <u>ข้อเสนอแนะ</u> ดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความ จำเป็น	๒๐๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	ไม่มี	๔๐

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณ ที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหา/ อุปสรรค	จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ
โครงการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ให้แก่พนักงานฯ	- เพื่อส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ ปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมพนักงานส่วน ท้องถิ่น	- นำประกาศ ก.ธ. เรื่อง “ประมวล จริยธรรมพนักงาน ส่วนท้องถิ่น” มา เผยแพร่ให้บุคลากร ทุกส่วนราชการ รับทราบและถือ ปฏิบัติโดยทั่วกัน	ผลการวิเคราะห์ ผู้บริหารส่วนตำบลให้ ความสำคัญกับการส่งเสริม จริยธรรม และการรักษาวินัย บุคลากรทุกคนได้รับการส่งเสริม จริยธรรม และรักษาวินัย ให้ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อเสนอแนะ ควรมีการดำเนินการอย่าง ต่อเนื่องทุกปี	-ไม่ใช้ งบประมาณ	-ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๖	ไม่มี	๔๐
โครงการบริหาร ทรัพยากรบุคคลและ พัฒนาทรัพยากร บุคคลให้ตรงกับ ตำแหน่ง	- เพื่อพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะ การทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับ สถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ องค์กร	บุคลากรนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ที่ได้รับจากการ พัฒนามาปรับใช้ ปฏิบัติงานตาม อำนาจหน้าที่ของ ตนเองได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ผลการวิเคราะห์ พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการ เพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพ ความสามารถ และทักษะที่ เหมาะสม ข้อเสนอแนะ ให้มีการรายงานผลจากการเข้า รับการฝึกอบรมให้กับผู้บริหาร ทราบ	๒๕๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๖	ไม่มี	๔๐

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	งบประมาณ ที่ดำเนินการ	ระยะเวลา	ปัญหา/ อุปสรรค	จำนวนผู้เข้าร่วม โครงการ
โครงการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ให้แก่พนักงานฯ	- เพื่อส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ ปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมพนักงานส่วน ท้องถิ่น	- นำประกาศ ก.ธ. เรื่อง “ประมวล จริยธรรมพนักงาน ส่วนท้องถิ่น” มา เผยแพร่ให้บุคลากร ทุกส่วนราชการ รับทราบและถือ ปฏิบัติโดยทั่วกัน	<u>ผลการวิเคราะห์</u> ผู้บริหารส่วนตำบลให้ ความสำคัญกับการส่งเสริม จริยธรรม และการรักษาวินัย บุคลากรทุกคนได้รับการส่งเสริม จริยธรรม และรักษาวินัย ให้ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น <u>ข้อเสนอแนะ</u> ควรมีการดำเนินการอย่าง ต่อเนื่องทุกปี	-ไม่ใช้ งบประมาณ	-ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๖	ไม่มี	๔๐
โครงการพัฒนา องค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	- เพื่อให้องค์กรมีการ บริหารจัดการความรู้ (Knowledge management) อย่าง เป็นระบบ	- นำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในการ ทำงาน เป็นการสร้าง ความกระฉับถึง ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์กรแห่งการ เรียนรู้ (Learning Organization) กับ การจัดการความรู้ (Knowledge management)	<u>ผลการวิเคราะห์</u> องค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถ นำไปใช้เป็นแนวทางในการ วางรากฐานด้านการสร้างคุณค่า ให้แก่ทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้คือ ความรู้ <u>ข้อเสนอแนะ</u> สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ร่วมกันอย่างเป็นระบบ และมี ส่วนร่วมจากทุกฝ่ายเพื่อการ พัฒนาอย่างยั่งยืนในที่สุด	-ไม่ใช้ งบประมาณ	-ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี	๔๐

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
บริหารท้องถิ่น	๒
อำนวยการท้องถิ่น	๔
วิชาการ	๑๑
ทั่วไป	๑๐
พนักงานจ้าง	๕๔
รวม	๘๑

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)
๑. การอบรมความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์ เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖ ณ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย	๘๐
๒. โครงการ หลักสูตร “เทคนิคการใช้ระเบียบเบิกจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทคนิคการทำหน้าที่คณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้างทุกคณะ และ เทคนิคในการดำเนินการตามขั้นตอนกระบวนการของการจัดซื้อจัดจ้างให้ห่างและปลอดภัยจากหน่วยตรวจสอบ” เมื่อวันที่ ๑๐ - ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเฮลท์แลนด์รีสอร์ทแอนด์สปา จังหวัดชลบุรี	๒
๓. โครงการหลักสูตร “เพิ่มพูนสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสมาชิกสภา และข้าราชการท้องถิ่น โดยรูปแบบทดสอบการตัดสินใจตามสถานการณ์ (Situational Judgement Test)” เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ - ๒ เมษายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ บางพลัด กรุงเทพฯ	๒
๔. หลักสูตร “การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้มีประสิทธิภาพและทิศทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ปี ๒๕๖๖” เมื่อวันที่ ๒๔ - ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพฯ	๑
๕. หลักสูตร “วินัยและระเบียบการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” เมื่อวันที่ ๒๑ - ๒๓ เมษายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรมวังรี รีสอร์ท นครนายก	๒
๖. โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม เมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ณ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย	๕๐
๗. โครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น “ด้านกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร” เมื่อวันที่ ๒ - ๔ มิถุนายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรมอิงธาร อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก	๒

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ปัจจุบันการปฏิบัติงานหรือการติดต่อกันระหว่างหน่วยงานมีการนำระบบทางสารสนเทศมาใช้เพิ่มมากขึ้น และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือระบบอิเล็กทรอนิกส์ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ดีเท่าที่ควร รวมไปถึงยังไม่มีเครื่องมือที่เพียงพอรองรับในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์

๒. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน และความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรม ซึ่งมีผลกระทบ ต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๓. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตรากำลังที่ว่าง ดำเนินการขอใช้บัญชี ก.สอ. ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยจะต้อง เป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการ ของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น

๔. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลายให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนา เจริญนวัตกรรมให้มากขึ้น

๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนา บุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

(นางบุญญาดา ศรีสุข)

ผู้รายงาน