

สรุปข้อมูลสถิติอัตรากำลัง

ข้อมูลอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๖)

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งทั้งหมด	จำนวนตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวนตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง
	บริหารท้องถิ่น	๒	๑	-
	อำนวยการท้องถิ่น	๔	๒	๒
	วิชาการ	๙	๗	๒
	ทั่วไป	๖	๔	๒
	สายงานบริหารสถานศึกษา	๒	-	๒
	สายงานการสอน	๑	๑	-
	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-
	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	๕	๕	-
	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)	๒๔	๒๔	-
รวม		๕๔	๔๕	๘

สถิติการแต่งตั้ง/โยกย้ายของบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ข้อมูลตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

ประเภท	จำนวน (ราย)	หมายเหตุ
๑. บรรจุ/แต่งตั้ง	-	
๒. รับโอน จำนวน๒.... ตำแหน่ง ได้แก่ ประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน ...๑... ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ จำนวน ...๓... ตำแหน่ง ประเภททั่วไป จำนวน ...๑... ตำแหน่ง	๕	- รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) - นักทรัพยากรบุคคล - นักพัฒนาชุมชน - นิติกร - เจ้าพนักงานธุรการ
๓. ให้โอน จำนวน ...๒... ตำแหน่ง	๒	- นิติกร - นักวิชาการศึกษา
๔. เกษียณอายุราชการ.....๑..... ตำแหน่ง ประเภท ลูกจ้างประจำ	๑	- พนักงานสูบน้ำ
รวม	๘	

สรุปข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการอบรมหรือพัฒนา

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่เข้ารับการฝึกอบรม	คิดเป็นร้อยละ
๑	ข้าราชการ	๑๔	๑๔	
๒	ข้าราชการครู	๑	๑	
๓	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	
๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไป	๒๙	๒๙	
รวม		๔๖	๔๖	

การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน ๒. ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ๓. มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ๔. ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการ และระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ ๕. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง	๑. การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน ๒. เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ๕. ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

โอกาส	อุปสรรค
๑. นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ๓. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ๔. ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๕. รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและการกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น	๑. การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ ๒. ระเบียบ กฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ๓. การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ๔. การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

ปัญหาและอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การโอน (ย้าย) ไปรับราชการสังกัดหน่วยงานส่วนท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน และความต่อเนื่องในการดำเนินงาน
๒. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตรากำลังที่ว่างดำเนินการขอใช้บัญชี กสธ. ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา
๓. ในบางตำแหน่งมีอุปสรรคเรื่องของคุณวุฒิที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ส่งผลให้ไม่สามารถหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้อย่างเพียงพอ

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง
๒. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายด้านด้วยการเข้ารับการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงาน
๕. ควรมีการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม
๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม