

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

➤ ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้ อบต.ศรีดอนมูล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อให้ อบต.ศรีดอนมูล มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล 	-อบต.ศรีดอนมูล มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ และ อบต.ศรีดอนมูลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรดำเนินการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุกๆ ปีงบประมาณ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผน สรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย</p>	<p>- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงาน โดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด</p>	<p>- ไม่มีอัตรากำลังว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>- ดำเนินการประกาศรับรับโอน พนักงานส่วนตำบล ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ ตำแหน่ง ครู ศศ.๑ จำนวน ๑ อัตรา , เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง/ชง ๑ อัตรา, นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก ๑ อัตรา และ เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง จำนวน ๑ อัตรา</p>	<p>- การลดภาวะ อัตรากำลังว่างในองค์กร เพื่อป้องกันการดำเนินงานที่ล้มมือ ซึ่งส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า เสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น</p>	<p>- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้ทำงานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด</p>	<p>- ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓</p>	<p>- ดำเนินการแต่งตั้งพนักงานครูส่วนตำบล (โอน) แทนอัตราที่ว่าง ในห้วงปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ราย ได้แก่ ๑. นางกัญญาณัฐ ใจดี้น เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๔</p>	<p>- กระบวนการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้ง ควรดำเนินการด้วยความโปร่งใส และยุติธรรม</p> <p>- การประกาศรับโอนย้ายพิจารณาคุณสมบัติของผู้ขอโอนให้ตรงกับตำแหน่ง และรู้ความสามารถของผู้ที่ประสงค์จะโอนย้าย</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	-เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเป็นไปด้วยความโปร่งใส และเกิดความยุติธรรม	-คณะกรรมการในการสรรหา มี ครบ ถ้วน ทุก กระบวนการ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส	-ไม่มีการดำเนินการเนื่องจากมีอัตรากำลังพนักงานจ้างเต็มแล้ว	-ผลการดำเนินการสรรหาในห่วงปิงบประมาณที่ผ่าน มา สามารถ สรรหา ผู้ปฏิบัติงานที่ความรู้ความสามารถเข้าสู่องค์กรได้
๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	-เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการทุกตำแหน่งงาน -เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	-บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นไปด้วยความถูกต้อง	- ดำเนินการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น(ประเภทวิชาการระดับชำนาญการ) ราย นายปวิศวรร ราชคม ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ระดับ ชำนาญการ	-นำ ผล งาน ที่ ใช้ ประกอบการเลื่อนระดับในแต่ละตำแหน่งงาน เก็บรวบรวมเป็นองค์ความรู้ขององค์กร (KM)

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-อบต.ศรีดอนมูล มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย มีมติเห็นชอบพร้อมทั้งประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	-เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพ ควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อได้กระบวนการและวิธีการพัฒนาตรงกับความ
๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนา เกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความ ต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา	-บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในงานได้	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ	-ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเอง และมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้ และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning และระบบสารสนเทศ	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน	-บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเอง และ เกิด ประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน	-ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง และศึกษาค้นคว้าหาความรู้โดยใช้ระบบสารสนเทศ	-ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุกๆ ตำแหน่งงานในองค์กร
๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	-เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและตรงตามเกณฑ์มาตรฐานตำแหน่ง	-บุคลากรได้รับการพัฒนาและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ตรงกับตำแหน่ง	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	-จัดให้มีการพัฒนาด้านความรู้ และด้านทักษะในการทำงานไปพร้อมๆ กัน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน
๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	-เพื่อวัดผลระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร -เพื่อผลการประเมินมาปรับปรุงแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร	-บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร	- หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา	-พัฒนาแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความหลากหลายและสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่งงาน

๓. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ แนวทางการสร้างความก้าวหน้าใน สายงานตำแหน่งให้บุคลากร ทราบ	-เพื่อสร้างองค์ความรู้ -เพื่อสร้างความเตรียมพร้อมให้ บุคลากร	-บุคลากรสามารถทราบถึง เส้นทางความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงานของตนเอง และ สามารถเตรียมความพร้อม ได้ครบถ้วนสมบูรณ์	- หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้ บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	-เสริมสร้างองค์ความรู้จาก หลากหลายวิธี และแหล่ง ความรู้ที่แตกต่างกัน
๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-เพื่อ ให้ ข้อมูล บุ ค ล า ก ร ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-ข้อมูลบุคลากรในระบบ มี ความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อย ละ ๑๐๐	- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จที่กำหนดไว้ ทั้งในส่วน of ข้อมูลพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา	-เสริมสร้างความรู้ให้กับ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับระบบโดยส่งเสริม ให้ได้รับการฝึกอบรม บ่อยครั้ง
๓.๓ จัดให้มีกระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความ โปร่งใส และสร้างมาตรฐานใน การประเมินผลในองค์กร	-กระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานราชการ ที่ เป็นธรรม เสมอภาคและ สามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดย ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการปฏิบัติผลการพิจารณาผลการ ปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุก คน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตาม เกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-การดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงานให้เป็นไป ด้วยความชอบธรรม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์</p>	<p>-บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ถูกต้องครบถ้วน ทุกคน</p>	<p>- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ และ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว</p>	<p>-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน</p>
<p>๓.๕ ดำเนินการการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน</p>	<p>-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร</p> <p>-เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน</p>	<p>-อบต.ศรีดอนมูล จัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์ ประกาศยกย่อง และประชมเชยบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในรอบปีงบประมาณ</p>	<p>- จัดทำประกาศยกย่องและมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น จำนวน ๒ ราย ได้แก่</p> <p>๑.นายศรียนต์ เชื้อชิต ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล</p> <p>๒.นางสาวสุภาวดี สันธิ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด</p>	<p>-ประชาสัมพันธ์ในหน่วยงาน และปิดประกาศในสถานที่ ที่เห็นชัดเจน เพื่อยกย่องและเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร</p>
<p>๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>-เพื่อสร้างความผาสุกในองค์กร</p> <p>-เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร</p>	<p>-บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงานและมี ความผูกพันกับองค์กร</p>	<p>- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน</p> <p>- จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล</p> <p>- จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ</p>	<p>-จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร</p>

๔. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วน ตำบลศรีดอนมูล ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วน ท้องถิ่น	-เป็นเครื่องมือกำกับความ ประพฤติของข้าราชการ -ยึดถือเป็นหลักการและ แนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ -ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่าง องค์กรและข้าราชการในทุก ระดับ	-จัดทำประกาศประมวล จริยธรรมของข้าราชการ ประจำปี -มีแนวทางปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วย ส่งเสริมความรู้ในด้าน ประมวลจริยธรรม
๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย งานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่าง เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึง การควบคุม กำกับ ติดตาม และ ดูแล ผู้ใ้ บัง คับ บัญ ษา ให้ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	-เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ ศักยภาพของตนเองได้อย่าง เต็มที่ -เพื่อป้องกันความมอบหมาย งานที่ซ้ำซ้อน	-อบต.ศรีดอนมูล จัดทำ คำสั่งแบ่งงานและ มอบหมายหน้าที่ความ รับผิดชอบขององค์กร	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความ รับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง (แก้ไขล่าสุด) ตามคำสั่ง อบต.ศรีดอนมูล ที่ ๓๓๙/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๓	-การมอบหมายงานต้อง ดำเนินการตามกำหนด มาตรฐานของแต่ละ ตำแหน่ง รวมถึงพิจารณา ถึงความรู้ความสามารถ ของแต่ละบุคคลประกอบ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	-ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตในองค์กร	-แผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	- มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์ปชั่น	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านดำเนินการส่งเสริมวินัยคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์ปชั่น
๔.๔ โครงการอบรม จริยธรรมพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	-เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีให้บุคลากรสามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต -เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องศีลธรรมจริยธรรม สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน -เพื่อให้บุคลากรรู้จักการทำงานเป็นทีม ทำงานอย่างมีความสุข มีทัศนคติที่ดี มีความสามัคคีในองค์กร	-ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๗๐% -ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจทุกด้าน ไม่น้อยกว่า ๗๐%	- ดำเนินการจัดโครงการอบรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ณ ศิลาภรณ์ รีสอร์ท แอนด์สปา - รายงานผลการดำเนินงานโครงการ	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านคุณธรรมจริยธรรม

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๑.๑ บุคลากรมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดปัญหาล้นคน ทำให้ต้องมีการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จึงทำให้การพัฒนาองค์ความรู้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
- ๑.๒ การเข้ารับฝึกอบรมบางโครงการ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ
- ๑.๓ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน
- ๑.๔ การขอกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ต้องมีการปรับตัว และหาความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตลอดเวลา ทำให้บางครั้งเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้ต้องเสียเวลาในการแก้ไขงาน

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

- ๒.๑ บุคลากรมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดปัญหาล้นคน
- ๒.๒ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร
- ๒.๓ องค์กรมีการวางแผนงานและการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบขึ้นในองค์กร
- ๒.๔ ปัญหาจากสถานการณ์ของโรคระบาดโควิด-๑๙ ทำให้ต้องมีการแต่งตั้งบุคลากรบางส่วนเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานควบคุมโรค ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มกำลังเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนขึ้น

๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ เป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ชีตความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆ แล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานใน ยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคมผู้สูงอายุ และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล

๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการฝึกอบรม

๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาระบบงาน โดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒.๑ สร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร ให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข”

๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน

๒.๔ การดำเนินการสรรหาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทดแทนอัตราว่าง และกำหนดอัตรากำลังเพิ่มเติม เพื่อให้เพียงพอกับงานในหน้าที่

นางธิดารัตน์ กั้นระวงศ์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ