

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

➤ ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	<p>- เพื่อให้ อบต.ศรีดอนมูล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>- เพื่อให้ อบต.ศรีดอนมูล มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล</p> <p>- เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล</p>	<p>-อบต.ศรีดอนมูล มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานที่เพิ่มขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้กำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลเพิ่มจำนวน ๓ ตำแหน่งละ ๑ อัตรา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ตำแหน่งนิติกร ๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ๓. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๖ ตำแหน่ง ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> ๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๒. ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ๓. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๔. ตำแหน่ง ผู้ช่วยวิศวกรโยธา ๕. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ ๖. ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา 	<p>- ควรดำเนินพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุกๆ ปีงบประมาณ เพื่อให้ การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน</p>

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>กรอบอัตรากำลังที่ว่าง</p>	<p>- ดำเนินการประกาศรับสมัครและเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ ตำแหน่ง</p> <p>๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒ อัตรา</p> <p>๒. ผู้ช่วยวิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๓. นายช่างสำรวจ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๕. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา</p>	<p>- การลดภาวะ อัตรากำลังว่างในองค์กร เพื่อป้องกันการดำเนินงานที่ล่าช้า ซึ่งส่งผลกระทบต่อความล่าช้า เสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑.๓ การรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	<p>- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด</p>	<p>รับสมัครตำแหน่ง ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒ อัตรา ๒. ผู้ช่วยวิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา ๓. นายช่างสำรวจ จำนวน ๑ อัตรา ๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา ๕. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา ด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง โปร่งใส</p>	<p>- อยู่ระหว่างดำเนินการประกาศรับสมัครเมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖</p>	<p>- กระบวนการสรรหา ควรดำเนินการด้วยความโปร่งใส และยุติธรรม - การประกาศรับสมัครเพื่อสรรหา พิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัครให้ตรงกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถของผู้สมัคร</p>
<p>๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง</p>	<p>- เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเป็นไปด้วยความโปร่งใส และเกิดความยุติธรรม</p>	<p>- คณะกรรมการในการสรรหา มี ครบ ถ้วน ทุก กระบวนการ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส</p>	<p>การแต่งตั้งคณะกรรมการ เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๗</p>	<p>- กรรมการสรรหาเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ด้วยความโปร่งใส และเกิดความยุติธรรม</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อน ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	-เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าใน สายอาชีพของข้าราชการทุก ตำแหน่งงาน -เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากร	-บุคลากรได้รับการพิจารณา เลื่อนระดับในตำแหน่งที่ สูงขึ้น เป็นไปด้วยความ ถูกต้อง	- ไม่มีบุคลากรที่มีคุณสมบัติคัดเลือกประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	-นำผลงานที่ใช้ ประกอบการเลื่อนระดับ ในแต่ละตำแหน่งงาน เก็บ รวบรวมเป็นองค์ความรู้ ขององค์กร (KM)
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี และดำเนินการตาม แผนฯ ให้สอดคล้องตามความ จำเป็น	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและ จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในทุกๆตำแหน่ง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-อบต.ศรีดอนมูล มีการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัด เชียงราย มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณา บุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนา บุคลากรฯ	-เพื่อให้การพัฒนา บุคลากรเกิดประสิทธิภาพ ควรดำเนินการสำรวจ ความต้องการในการ พัฒนาของบุคลากรแต่ละ ตำแหน่งเพื่อได้ กระบวนการและวิธีการ พัฒนาตรงกับความ ต้องการ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนา เกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา	-บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในงานได้	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ	-ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเอง และมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้ และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้
๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning และระบบสารสนเทศ	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน	-บุคลากรเกิดการพัฒนาคด้วยตนเอง และเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน	-ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง และศึกษาค้นคว้าหาความรู้โดยใช้ระบบสารสนเทศ	-ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุกๆ ตำแหน่งงานในองค์กร
๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	-เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและตรงตามเกณฑ์มาตรฐานตำแหน่ง	-บุคลากรได้รับการพัฒนาและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ตรงกับตำแหน่ง	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	-จัดให้มีการพัฒนาด้านความรู้ และด้านทักษะในการทำงานไปพร้อมๆ กันเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	-เพื่อวัดผลระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร -เพื่อผลการประเมินมาปรับปรุงแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร	-บุคลากรเกิดความผูกพันในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร	- หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา	-พัฒนาแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความหลากหลายและสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่งงาน

๓. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ

๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างความเตรียมพร้อมให้บุคลากร	-บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์	- หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	-เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-เพื่อ ให้ ข้อมูล บุ ค ล า ก ร ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-ข้อมูลบุคลากรในระบบ มีความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐	- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จที่กำหนดไว้ทั้งในส่วนของคุณภาพพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา	-เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบโดยส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	-กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงาน มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไป โดยความชอบธรรม
๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร -พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์	-บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ถูกต้องครบถ้วน ทุกคน	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ และ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว	-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
๓.๕ ดำเนินการการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อยกย่องชมเชย แก่	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร -เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการการ	-อบต.ศรีดอนมูล จัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์ ประกาศยกย่อง และประชมเชยบุคลากรที่มีผลการ	- จัดทำประกาศยกย่องและมอบเกียรติบัตร ให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น จำนวน ๒ ราย ได้แก่ ๑.นายศรียนต์ เชื้อชิต ตำแหน่ง ปลัดองค์การ	-ประชาสัมพันธ์ในหน่วยงาน และปิดประกาศในสถานที่ ที่เห็นชัดเจน เพื่อยกย่องและ

บุคลากรดีเด่น ด้านการการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	ปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	ปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในรอบปีงบประมาณ	บริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ๒.นางสาวสุภาวดี สันธิ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร
๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	-เพื่อสร้างความผาสุกในองค์กร -เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร	-บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงานและมี ความผูกพันกับองค์กร	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	-จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร

๔. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ -ยึดถือเป็น หลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ -ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ	-จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการประจำปี -มีแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านประมวลจริยธรรม

<p>๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>-เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่</p> <p>-เพื่อป้องกันความมอบหมายงานที่ซ้ำซ้อน</p>	<p>-อบต.ศรีดอนมูล จัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กร</p>	<p>- อยู่ระหว่างดำเนินการปรับปรุงการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พ.ศ.๒๕๖๖</p>	<p>-การมอบหมายงานต้องดำเนินการตามกำหนดมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงพิจารณาถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลประกอบ</p>
--	---	---	--	---

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>-ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตในองค์กร</p>	<p>-แผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>- มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน</p>	<p>-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านดำเนินการส่งเสริมวินัยคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน</p>
<p>๔.๔ โครงการอบรม จริยธรรม พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง</p>	<p>-เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีให้บุคลากรสามารถนำหลัก</p>	<p>-ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๗๐%</p>	<p>- ดำเนินการจัดโครงการอบรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติราชการฯ ประจำปี</p>	<p>-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้าน</p>

<p>คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p>	<p>คุณธรรมจริยธรรมมาปรับใช้ใน การดำเนินชีวิต</p> <p>-เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมี ความรู้ความเข้าใจในเรื่อง ศีลธรรมจริยธรรม สามารถ นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>-เพื่อให้บุคลากรรู้จักการทำงาน เป็นทีม ทำงานอย่างมีความสุข มีทัศนคติที่ดี มีความสามัคคีใน องค์กร</p>	<p>-ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความ พึงพอใจทุกด้าน ไม่น้อยกว่า ๗๐%</p>	<p>กำหนดการระหว่างเดือนพฤษภาคม - สิงหาคม</p>	<p>คุณธรรมจริยธรรม</p>
--	--	--	--	------------------------

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๑.๑ บุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดปัญหางานล้นคน 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 ทำให้เกิดปัญหางานล้นคน

๒.๒ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร

๒.๓ องค์กรมีการวางแผนงานและการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบขึ้นในองค์กร

๒.๔ บางหน่วยงานกำหนดการอบรมสัมมนาในรูปแบบออนไลน์ ทำให้บุคลากรที่เข้าอบรมได้รับความรู้ไม่เต็มที่ และไม่มีความเข้าใจในเรื่องที่อบรมอย่างถ่องแท้

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 สร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข”

๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน

๒.๔ การดำเนินการสรรหาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทดแทนอัตราว่าง และกำหนดอัตราว่างเพิ่มเติม เพื่อให้เพียงพอกับงานในหน้าที่

นางสาววรินทร์ สุภาวิชัย
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ