

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ อำเภอมะนัง 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.ศรีคำ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อให้ อบต.ศรีคำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ 	-อบต.ศรีคำ มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑	- ควรดำเนินการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุกๆ ปีงบประมาณ เพื่อให้ การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงาน 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>-สรรหาบุคลากร แทนตำแหน่งที่ว่างในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๘</p>	<p>-ดำเนินการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล (โอน) ราย นายกมลลาสน์ จินะสาม นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ ตามคำสั่ง อบต. ศรีคำ ที่ ๓๘/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๕ ตาม มติ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๕</p> <p>-ดำเนินการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล (โอน) ราย นางสาวสุภาภรณ์ สมไผ่ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปฏิบัติการ ตามคำสั่ง อบต. ศรีคำ ที่ ๙๔/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๕ ตาม มติ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕</p> <p>-ดำเนินการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล (โอน) ราย นางสาวเมทินี มุลรัตน์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ชำนาญการ ตามคำสั่ง อบต. ศรีคำ ที่ ๒๑๗/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ตาม มติ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๕</p>	<p>-การลดภาวะอัตราตำแหน่งว่างในองค์กร เพื่อป้องกันการดำเนินงานที่ล้มมือ ซึ่งส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า เสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<p>-บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ราย นางสาว อภิญญา วงศ์กองแก้ว และนางสาวกุลพรัทธิ์ วีรพลิน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ ปฏิบัติงาน ตามคำสั่ง อบต.ศรีคำ ที่ ๓๐๒/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕</p> <p>- บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ราย นางสาว ซาลามะ บุรณดิน ตำแหน่ง นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน ระดับ ปฏิบัติการ ตามคำสั่ง อบต.ศรีคำ ที่ ๔๐๒/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕</p>	

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-อบต.ศรีค้ำ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย มีมติเห็นชอบพร้อมทั้งประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	- มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	-เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อได้กระบวนการและวิธีการพัฒนาตรงกับความต้องการ
๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนา เกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา	-บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในงานได้	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ - นางสาวสุภาภรณ์ สมไผ่ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน อบรมหลักสูตร “การจัดทำงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๖” - นายณัฐนันท์ เปียงตั้ง ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อบรมโครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ และแนวคำวินิจฉัย (ปรับปรุงใหม่)”	-ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเอง และมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้ และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์แห่งการเรียนรู้ได้

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<p>-นางสาวเมทินี มุลรัตน์ ตำแหน่ง นัก ทรัพยากรบุคคล “โครงการสัมมนาเชิง ปฏิบัติการว่าด้วยการประเมินตำแหน่งและวิทย ฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”</p> <p>- นายวิเชียร นามวัฒน์ ตำแหน่ง นักวิชาการ พัสดุ “หลักสูตร นักวิชาการพัสดุ รุ่นที่ ๑๗”</p> <p>-นางสาวซาลามะ บุรณติน ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตร“การ จัดทำแผนการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖”</p> <p>-นางสาวเยาวรัตน์ ธงภักดี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง หลักสูตร“การเตรียม ความพร้อมเพื่อปิดบัญชี ๒๕๖๕ การจัดทำ บัญชี รายงานการเงิน ปิดบัญชี การตรวจสอบ การปฏิบัติงานในระบบบัญชี e-LAAS”</p> <p>-นายณฐนนท์ จันพล ตำแหน่ง เจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย “หลักสูตร เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รุ่นที่ ๑๙”</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน	-บุคลากรเกิดการพัฒนาคด้วยตนเอง และ เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน	-ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	-ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุกๆ ตำแหน่งงานในองค์กร
๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	-เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและตรงตามเกณฑ์มาตรฐานตำแหน่ง	-บุคลากรได้รับการพัฒนาและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ตรงกับตำแหน่ง	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	-จัดให้มีการพัฒนาด้านความรู้ และด้านทักษะในการทำงานไปพร้อมๆ กัน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน
๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	-เพื่อวัดผลระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร -เพื่อผลการประเมินมาปรับปรุงแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร	-บุคลากรเกิดความผูกพันในการทำงาน และมีความผูกพันกับองค์กร	- หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา	-พัฒนาแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความหลากหลายและสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่งงาน

๓. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าใน 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	-เพื่ อ ให้ ข้ อ มู ล บุ ค ล า ก ร ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-ข้อมูลบุคลากรในระบบ มี ความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อย ละ ๑๐๐	- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จที่กำหนดไว้ ทั้งในส่วนของข้อมูลพนักงานส่วนตำบล 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 คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึง คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติผลการ พิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	-การดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงานให้เป็นไป ด้วยความชอบธรรม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร -พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์	-บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ถูกต้องครบถ้วน ทุกคน	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว	-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร -เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	-อบต.ศรีค้ำ จัดทำประกาศยกย่องและมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในรอบปีงบประมาณ	- จัดทำประกาศยกย่องและมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น จำนวน ๒ ราย ได้แก่ ๑.นางสาวดาวรรณ วงศ์พูนพิริยา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง ๒.นางสาวณัฐจิรา ยาวีราข ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด	-ประชาสัมพันธ์ในหน่วยงานและเว็บไซต์หลักขององค์กรเพื่อยกย่องและเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร
๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	-เพื่อสร้างความผาสุกในองค์กร -เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร	-บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	-จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร

๔. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> -เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ -ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ -ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ 	<ul style="list-style-type: none"> -จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการประจำปี -มีแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น 	<ul style="list-style-type: none"> -เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านประมวลจริยธรรม
๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> -เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ -เพื่อป้องกันความมอบหมายงานที่ซ้ำซ้อน 	<ul style="list-style-type: none"> -อบต.ศรีค้ำ จัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามคำสั่ง อบต.ศรีค้ำ 	<ul style="list-style-type: none"> -การมอบหมายงานต้องดำเนินการตามกำหนดมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงพิจารณาถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลประกอบ

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

➤ ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำมีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาที่ ยังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการนั้น ยังไม่ส่งเสริม สนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

๑.๓ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒.๑ ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน ขาดความรักใคร่สามัคคี มีทัศนคติในเชิงลบกับองค์กร

๒.๒ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร

๒.๓ องค์กรมีการวางแผนงานและการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบขึ้นในองค์กร ซึ่งจากปัญหาเหล่านี้ ทำให้บุคลากรเกิดความอึดอัดใจ ไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่มีความผูกพันกับองค์กร

➤ **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 ชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล 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 ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน