รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564
องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
1.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564-2566) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่ รองรับภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบล	- เพื่อให้ อบต.บัวคำ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน -เพื่อให้อบต .บัวคำ มีการ กำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ อบต.บัวคำ -	- องค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ถูกต้องครบถ้วน และ ก.อบต. จังหวัดร้อยเอ็ด มี มติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564-2566)	- จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564-2566 ฉบับปรับปรุงครั้ งที่ 1 โดยความเห็นชอบของ ก . อบต จังหวัดร้อยเอ็ดครั้งที่ 5/2564เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2564 และองค์การบริหารส่วนตำ บล บัวคำ ประกาศใช้ เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2564 เพื่อประกาศโครงสร้างการ แบ่งส่วนราชการ การแบ่งงานภายใน และการกำ หนด อำ นาจหน้าที่ของกอ งหรือส่วนราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำ บลบัวคำ ให้เป็นไปตามประกาศก .อบต .เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยว กับโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานนของ พนักงานส่วนตำ บล และกิจการอันเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำ บลดำ เนินการปรับปรุงแผนอัตรากำ ลัง 3 ปี ปรับปรุงครั้งที่ 1 ประจำ ปี พ .ศ. 2564 เพื่อกำ หนดตำ แหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระ งานให้สอดคล้องส่วนราชการในปัจจุบัน การวิเคราะห์ ภาระงานการเตรียมข้อมูลและการระดมความคิดของ คกก.และผู้เกี่ยวข้อง	- ควรดำ เนินพิจารณาปรั บปรุ งแผนอัตรากำ ลัง ในทุกๆ ปีงบประมาณ เพื่อให้การก าหนด ตำ แหน่งรองรับภารกิจ ของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วน ราชการในปัจจุบัน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
1.2 จัดทำ และดำ เนินการตาม แผน สรรหาข้าราชการ และ พนักงานจ้าง ใ ห้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำ ลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายใน อ งค์กร มีความต่อเนื่องและมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละ งานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	อัตรา ตำ แหน่งว่างในแผนงานอัตรากำ ลัง 3 ปี พ.ศ. 2564-2566	-ดำเนินการประกาศเพื่อรอรับบรรจุในแผนอัตรากำลังที่ว่าง -ประกาศสรรหาตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ และ คนงานทั่วไป - ประกาศสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป	การลดภาวะอัตรา ตำแห น่งว่างในองค์กร เพื่อป้องกันการทำงานที่ ล้นมือ ซึ่งส่งผลให้งานเกิดความล่าช้าเสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ
1.3 การรับสมัครคัด เลือกบุคคลเพื่ อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโ อนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำ รงตำ แหน่งที่ว่างหรื อประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	เพื่อให้ปการปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความต่อเนื่องและมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	อัตราตำ แหน่งว่างในแผนงานอัตรากำ ลัง 3 ปี พ.ศ.2564-2566	ประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนตำ บลและพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น มาดำ รงตำ แหน่งที่ ว่าง ตามแผนอัตรากำ ลัง 3 ปี พ.ศ. 2564-2566 ตำแหน่ง นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน ปลัด รองปลัด นักวิชาการการเงินและบัญชี	กระบวนการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้ง ควรดำเนินการด้วยความโปรงใส และยุติธรรม การประกาศรับโอนย้าย พิ จารณาคุณสมบัติของผู้ ขอโอนใ ห้ตรงกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถของผู้ประสงค์จะโอนย้าย
1.4 แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรร	เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเป็นไปด้วยความโปร่งใส และเกิดความยุติธรรม	คณะกรรมการในการสรรหา มี ครบถ้วนทุกกระบวนการและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส	ดำเนินการประกาศ รับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล	เพื่อความยุติธรรมและโปร่งใส

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
2.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคล ากรประจำปี และดำ เนินการตาม แผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น	เพื่อเพิ่มพูนควา มรู้ ทักษะ ทัศนคติ ที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุก ๆ ตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำมีการ จัดทำแผนพัฒนา บุคลากร กำลัง 3 ปี ถูก ต้องครบถ้วนและ ก . อบต. จังหวัดร้อยเอ็ดมีติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้แผนพัฒ นาบุคลากร 3 ปี (พ.ศ.2564-2566)	มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. 2564- 2566 โดยพิจารณาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.2564-2566 โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เ พื่อพัฒนาความรู้ ตามสายงานตำแหน่ง ให้เห็นไปตาม แผนพัฒนาบุคลากรฯ	เพื่อให้การ พัฒนาบุคลาก รเกิดประสิทธิภาพควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่ งเพื่อได้กระบวนการและวิธีการพัฒนาตรงกับความต้องการ
2.2 กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุค ลากรแต่ละตำแหน่ง	เพื่อให้กระบวนการและวิธีการ พัฒนา เกิดประสิทธิภาพและตร งกับความต้องการของบุคลากรแต่ ละตำแหน่งและเพื่อให้เกิด ความต่อเนื่ องในการพัฒนา	บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ให้ในงานได้	มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงา นความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ	ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเองและ มีความต่อเนื่องขององค์ความรู้และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
2.3 สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E- learning	เพื่อสร้างองค์ความรู้แห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรม องค์กรแห่งการเรียนรู้ใน หน่วยงาน	บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเองและเกิดประสิทธิผลในการทำงาน	ส่ งเส ริ มใ ห้ พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ e-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปแล ะเฉพาะตำแหน่ง	ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุกๆ ตำแหน่งงานในองค์กร
2.4 ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตำแหน่งในความรู้ ทักษะและสมรรถนะ	เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและตรงตามเกณฑ์มาตรฐานตำแหน่ง	บุคลากรได้รับการพัฒนาและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ใน การทำงาน ได้ตรงกับตำแหน่ง	หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาต รฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความ รู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	จัดให้มีการพัฒนาด้านความรู้และด้านทักษะในการทำงานไปพร้อมๆ กันเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน
2.5 ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	เพื่อวัดผลร ะดับความพึงพอใจของบุคลาในองค์กร เพื่อผลการประเมินมาปรับปรุงแนวทางและวิธีกา รบริการทรัพยากรบุคคลในองค์กร	บุคลากรเกิดความผาสุกในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร	หน่วยงาน มีการประเมินความพึ งพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการ พัฒนา บุคลากร ส วัสดิการ สภาพแวดล้มการทำงานบำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและ นำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา	พัฒนาแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความหลากหลายและสามรถตอบสนองความต้องการของบุ คลากรครอบถ้วนทุกตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
3.1 ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างความเตรียมพร้อมให้ บุคลากร	บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้ าวหน้า ในตำแหน่งงานของตนเองแล ะสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์	- หน่วยงาน มีการจัดทำ ประชาสัมพันธ์ เสร้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากร ทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
3.2 ดำเนินการบันทึกแก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรใน ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลา กร ท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	ข้อมูลบุ คลากรในระบบมีความถูกต้องครบถ้วนร้อยละ 100	หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว	เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบโดยส่งเสริ มให้ได้รับการ ฝึกอบรมบ่อยครั้ง
3.3 จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผล ในองค์กร	กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบ ได้	หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตามและประเมิ นผลการ ปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการ ปฏิบัติผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราช การในความรู้ทักษะ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งว่าง	การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยความชอบธรรม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
3.4 จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติ หน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	เพื่อสร้างขวัญและกำ ลังใจการปฏิบัติงานของบคลากร พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์	บุคลากร ได้ รับ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนถูกต้อง ครบถ้วนทุกคน	พิจารณาเลือนขั้นเงินเดือนพนั กงานส่วนให้เป็นไป ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการและรายงานการประชุมดังกล่าว	จัดทำประกาศหลักเกณฑ์กา ร ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ เป็นมาตรฐานเดียวกัน
3.5 ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ ราชการประจำปี พ.ศ. 2564 เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลา กรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	เพื่อสร้างขวัญและกำ ลังใจให้กับบุคลากร เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ บุคลากร ด้านการปฏิบัติงาน และคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	อบต . บัวคำ จั ดทำประกาศยกย่องและมอบ เกียรติบัตีให้แก่บุคลากร ที่มีผลการปฏิบัติงานใน ระดับ ดีเด่ในรอบปีงบประมาณ	จัดทำ ประกาศยกย่องมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงาน	ประชาสัมพันธ์ในหน่วยงานและ เว็บไซต์หลักขององค์กร เพื่อยกย่องและเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร
3.6 จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำ งานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	เพื่อสร้างความผาสุกในองค์กรเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร	บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มี ความสุขในการทำ งาน และมีความผูกพันกับองค์กร	มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่าง ครบถ้วน จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล จัดพื้นที่ พักผ่อนและพักทานอาหารกลางวัน จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	จัดกิจกรรม โครงการเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร

4. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
4.1 แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วน ตำบลบัวคำ ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของราชการ ยึดถือเป็นหลักการ และ แนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ให้เกิดพันธผูกพันระหว่างองค์ และข้าราชการในทุกระดับ	จัดทำประประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการประจำปี มีแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้า ราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การ บริหารส่วนตำบลบัวคำ ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านประมวลจริยธรรม
4.2 ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่เพื่อป้องกันความมอบหมายงานที่ซื้อซ้อน	องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ จัดทำคำสั่งแบ่งงานและ มอบหมายงานหน้าที่ ความรับผิดชอบของ องค์กร	ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	การมอบหมางานต้องดำเนินการกำหนดมาตรฐาน ของแต่ละตำแหน่งรวมถึงพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล ประกอบ
4.3 ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตประจำปี	ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตามแผนการเสริมสร้าง มาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการ ทุจริตในองค์กร	แผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการ ป้องกันการทุจริต	มีการดำเนินการตามแผนโดยสรุปรายงานบุคคลการดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอรัปชั่น	เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอรัปชั่น

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
4.4 โครงการอบรมจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล พนักงาน จ้างคณะผู้ บริหาร และสมาชิก สภา อบต . ประจำปี งบประมาณ พ .ศ. 2564	เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีให้บุคล ากรสามารถนำหลักคุณธรรมมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมี ความรู้ความเข้าใจในเรื่อง ศีลธรรม จริยธรรม สามารถ นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากร รู้จักการทำงานเป็นทีม ทำงานอย่างมีความสุขมีทัศนคติที่ดี มีความสามัคคีในองค์กร	ผู้เ ข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า 70 เปอร์เซ็น ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจทุกด้านไม่น้อยกว่า 70 เปอร์เซ็น	ดำเนินการจัดโครงการอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ .ศ. 2564 และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารได้รับทราบ	เสริมสร้างกิ จกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านคุณธรรมจริยธรรม

<u>ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา</u>

1. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาที่ยังไม่เป็นระบบไม่มีเปาหมายที่ชัดเจนขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการนั้นยังไม่ส่งเสริมสนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.2 การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนาไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

1.3 งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทึกสายงาน

2. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1 ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงานขาดความสามัคคี มีทัศนคติในเชิงลบกับองค์กร

2.2 การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากรที่ทำให้บุคลากรมีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่เพื่อที่จะให้เข้าวัฒนธรรมขององค์กร

2.3 องค์กรมีการวางแผนงานและการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบขึ้นในองค์ ซึ่งจากปัญหาเหล่านี้ ทำให้บุคลากรเกิดความอึดอัดใจ ไม่มีความสุข ในการทำงาน ไม่มีความผูกพันกับองค์กร

<u>ข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไข</u>

1. ด้านการพัฒนาบุคลากร

1.1 ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจนขึ้น

1.2 ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำเป็นการรวมพลังทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

1.3 ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ขีดความสามารถของบุคลากรในด้านต่าง ๆ แล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่น ๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานใน ยุคดิจิทัล ระลบเศรษฐกิจ การเมือง สังคมผู้สูงอายุ และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล

1.4 กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้ จาก ประสบการณ์และการฝึกอบรม

1.5 กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

2. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.1 การพัฒนาระบบงาน โดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ้ง ผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

2.2 สร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรให้เป็น องค์การแห่งความสุข

2.3 การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและสามารถนำการ ประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน

พ.จ.อ. 

(วุฒิชัย เวียงสมุทร)

หัวหน้าสำนักปลัด

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ

4.1 แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่น และ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วน ตำบลบัวคำ ว่าด้วย จรรยาบรรณ ข้าราชการส่วน ท้องถิ่น	เป็นเครื่องมือกำกับความ ประพฤติของราชการ ยึดถือเป็นหลักการ และ แนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ให้เกิดพันธ ผูกพันระหว่างองค์และข้าราชการในทุก ระดับ	จัดทำประประกาศ ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ประจำปี มีแนวทางปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม	ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าที่รับทราบประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การ บริหารส่วนตำบลบัวคำ ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วย ส่งเสริมความรู้ในด้าน ประมวลจริยธรรม
4.2 ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่าง เป็น ธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึง การควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติ หน้าที่ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ศักยภาพของ ตนเองได้อย่าง เต็มที่ เพื่อป้องกันความ มอบหมาย งานที่ซื้อซ้อน	องค์การบริหารส่วน ตำบลบัวคำ จำทำ คำสั่งแบ่งงาน และ มอบหมายงานหน้าที่ ความ รับผิดชอบของ องค์กร	ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความ รับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้าง	การมอบหมางานต้อง ดำเนินการกำหนดมาตรฐานของแต่ละ ตำแหน่ง รวมถึง พิจารณาถึงความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลประกอบ
4.3 ส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติงานตามแผนการ เสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการ ทุจริตประจำปี	ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตามแผนการเสริมสร้าง มาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการ ทุจริต ในองค์กร	แผนการเสริมสร้าง มาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและ การ ป้องกันการทุจริต	มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานบุคคล การดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต คอรัปชั่น	เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วย ส่งเสริมความรู้ในด้าน ดำเนินการส่งเสริม วินัย คุณธรรม จริยธรรม และการ ป้องกันการ ทุจริตคอรัปชั่น

4. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
4.4 โครงการอบรม จริยธรรม พนักงานส่วนตำบลพนักงาน จ้างคณะผู้บริหาร และสมาชิก สภา อบต. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2564	เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีให้บุคลากรสามารถนำหลัก คุณธรรมมาปรับใช้ในการ ดำเนินชีวิต เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง ศีลธรรม จริยธรรม สามารถ นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรรู้จักการ ทำงานเป็นทีม ทำงานอย่างมี ความสุขมีทัศนคติที่ดี มีความสามัคคีในองค์กร	ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า 70 เปอร์เซ็น ผู้เข้าร่วมโครงการ มี ความพึงพอใจทุกด้าน ไม่น้อยกว่า 70 เปอร์เซ็น	ดำเนินการจัดโครงการอบรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในการป ฏิบัติราชการฯ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2564 และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารได้รับ ทราบ	เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้าน คุณธรรมจริยธรรม