



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดี่ยว โทร. ๐-๔๔๑-๘๖๒๗๕

ที่.....พร ๘๖๖๐๑/๒๕๖๕.....วันที่ ๒๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดี่ยว

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดี่ยว ได้ประกาศนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้ครอบคลุมด้านโครงสร้าง การบริหารอัตรากำลัง ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริม จริยธรรมและการรักษาวินัย การสรรหาคนดีคนเก่ง การพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดี่ยว เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้ว นั้น

งานการเจ้าหน้าที่ สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดี่ยว จึงขอรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้ ทราบและพิจารณา แก้ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุม และครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ มาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นางสาววรรณภา ธาตุดี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

() ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น - เสร็จเรียบร้อย

(นางสาวเพ็ญศรี ทองเหลือง)


หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

() ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น - เสร็จเรียบร้อย

(นางสาวดวงใจ ยืนยงชาติ)


หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

() ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น
- พอสมควร


(นางสาวลดาชาติ พงแสงไพศาล)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว


() ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น

เหมาะสม


(นางสุนันทา ใจคง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว

() อนุมัติ

() ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น


(นายคำสิงห์ กุนแก้ว)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเดียว

**แบบรายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสนาติยาว อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์**

ประเด็นนโยบาย/แผนการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน</p> <p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>- เพื่อบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นตามพันธกิจ</p> <p>- เพื่อพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน</p> <p>- เพื่อพัฒนาผลิตภาพและคุณภาพของกำลังคน</p> <p>- เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน</p>	<p>ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์ เห็นชอบร้อยละ ๘๐ ของจำนวนตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม</p>	<p>- ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ และการวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมการข้อมูล และการจัดสรรที่ของคณะกรรมการผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้</p> <p>สำนักปลัด อบต.</p> <p>- ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>- ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. ตางมณี ก.อบต. จังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔</p>	<p>เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงานปัจจุบัน และเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงานภารกิจถ่ายทอดจากส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ</p>
<p>๒. ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> <p>๒.๑ จัดทำและการดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่เกษียณอายุราชการหรือโอน (ย้าย)</p>	<p>- เพื่อให้การดำเนินการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่เกษียณอายุราชการหรือโอน (ย้าย) โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของอัตรากำลังทั้งหมด</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการดำเนินการสรรหาและกาโอน (ย้าย)</p>	<p>๑. ดำเนินการสรรหาปรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา - เจ้าพนักงานสถิติ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา <p>สรรหาด้วยวิธีปรับโอน</p> <p>๒. ดำเนินการขอให้ กสส. สอดคัดเลือกแทนตำแหน่งที่ว่าง ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา 	

ประเภทประเมินนโยบาย/แผนงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.๑.๒ การปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืน	- เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน	- ดำเนินการปรับโครงสร้างหน่วยงานราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
๒.๓ การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน	- ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
๓. การประเมินผลการทำงาน	- เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน	- ดำเนินการประเมินผลการทำงาน	

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและ รักชาติวินัย</p> <p>๔.๑ ให้บุคลากรในสังกัด รับผิดชอบต่อ ถึงผลประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหาร ส่วนตำบลเสียเสีย ว่าด้วยจรรยา บรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>- เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับควบคุมประพฤติของพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>จำนวนพนักงานที่ รับทราบและปฏิบัติตาม ประมวล จริยธรรมฯ</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การ บริหารส่วนตำบลเสียเสีย ว่าด้วยจรรยา บรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>- เป็น การส่งเสริม พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มี คุณธรรม จริยธรรม</p>
<p>๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมาย งานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็น ทางการไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการ ควบคุม กำกับ ติดตามและดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>- เพื่อเป็นการกำหนดภาระงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคนอย่างชัดเจน</p>	<p>จำนวนพนักงานที่ ได้รับคำสั่ง มอบหมาย ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความ รับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามคำสั่ง ๑๒๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๕</p>	<p>- บุคลากรให้ความ รู้ วม มี อ ก ร มอบหมายงานของ ผู้บังคับบัญชา</p>
<p>๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการ ทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>- เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ ให้เป็นไป ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้</p>	<p>ระดับความสำเร็จใน การปฏิบัติ ตามแผนฯ</p>	<p>- มีการดำเนินการตามแผนโดยสรุปรายงานผลการ ดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ ป้องกันการทุจริต คอรัปชั่น</p>	<p>- บุคลากรในหน่วยงาน ปฏิบัติตามถูกต้อง ตาม ระเบียบ กฎหมายที่ เกี่ยวข้อง</p>
<p>๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง</p> <p>๕.๑ ดำเนินการให้ กสถ. สอบ คัดเลือกแทนตำแหน่ง</p> <p>- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>- ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา</p>	<p>- เพื่อให้ได้คนดีคนเก่งในการปฏิบัติงานตามภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลเสีย</p>	<p>ระดับความสำเร็จใน การดำเนินการ ร้องขอ</p>	<p>- มีการดำเนินการขอให้ กสถ. ดำเนินการสอบคัดเลือก เพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ในตำแหน่ง</p> <p>- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>- ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖. การพัฒนาบุคลากร ๖.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี และดำเนินการตามแผนงานให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเสนาะ	จำนวนพนักงานที่ ได้รับการอบรมตาม แผนฯ	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่พนักงานไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	
๖.๒ ดำเนินการกำหนดเส้นทางการศึกษาบุคลากร	- เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	จำนวนพนักงานที่ ได้รับการอบรมตาม แผนฯ	- มีการวางแผนการศึกษาการเข้ารับการอบรมสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร	
๖.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- เพื่อใช้ประเมินผลประเมินในการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนพนักงานที่ ได้รับการอบรมตาม แผนฯ	- มีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่พนักงานสายงาน	
๗. ด้านการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๗.๑ ดำเนินการประเมินผลผลงานพนักงานส่วนตำบล เพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	- เพื่อเลื่อนระดับของพนักงานส่วนตำบลให้สูงขึ้น	ระดับความสำเร็จใน การเลื่อนระดับ	- หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลเพื่อเลื่อนระดับ	
๗.๒ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	- เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทราบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	ร้อยละ ๘๐ ของ บุคลากรรับทราบฯ	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๘.๑ การพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	- ดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานและผ่านคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนซึ่งมีการเลื่อนขั้นปีละ ๒ ครั้ง ดังนี้ - ครั้งที่ ๑ รอบเดือนเมษายน ของทุกปี - ครั้งที่ ๒ รอบเดือนตุลาคม ของทุกปี	

ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ผลการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	วัตถุประสงค์	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน
	<p>- หน่วยงานมีการมอบเกียรติบัตรสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น และผู้ที่ได้รับการยกย่องยอดเยี่ยมดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕ ดังนี้</p> <p>พนักงานส่วนตำบล</p> <p>๑. นายสมชาย ขำคำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่างปฏิบัติงานดีเด่น</p> <p>๒. นายคำทัญ เต็มบุบผา ตำแหน่ง นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ ปฏิบัติงานดีเด่น</p> <p>๓. นายอานนท์ เพ็ญภักดี ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน ปฏิบัติงานดีเด่น</p>	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	- เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและรักษาคุณงามความดีในองค์กร	๘.๒ ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
	<p>- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน ทัศนคติของพนักงานที่ติดต่อของพนักงานพัฒนา และจัดให้มีขึ้นเป็นประจำทุกปี</p>	ระดับความพึงพอใจของบุคลากร	- เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปฏิบัติงาน - คุณภาพชีวิตที่ดี ความผูกพันและความตั้งใจในการทำงาน	๘.๓ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	แผนการดำเนินงาน	รายละเอียดของการทำงาน	จำนวนผลสำเร็จของการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑	การวางแผนอัตราค่าจ้าง	๑. มีการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ๒. ขอกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม	๑ ครั้ง ๒ อัตรา	
๒	การสรรหา การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร/การโยกย้าย	๑. การบรรจุและการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ดังนี้ <u>ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น</u> - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ <u>ประเภทวิชาการ</u> - นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ <u>ประเภททั่วไป</u> - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ๒. การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ดังนี้ <u>ประเภทบริหารท้องถิ่น</u> - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล <u>ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น</u> - ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม <u>ประเภททั่วไป</u> - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน ๓. การให้โอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ดังนี้ <u>ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น</u> - ผู้อำนวยการกองการศึกษา - ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑ ราย ๑ ราย ๑ ราย ๑ ราย ๑ ราย ๑ ราย ๑ ราย ๑ ราย	

ลำดับที่	แผนการดำเนินงาน	รายละเอียดของการดำเนินการ	จำนวนผลสำเร็จของการดำเนินการ	หมายเหตุ
		ประเภทวิชาการ - นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ <u>ประเภททั่วไป</u> - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑ ราย	
๓	การฝึกอบรม/การพัฒนาบุคลากร	๑. โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและประโยชน์สุขของประชาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. โครงการฝึกอบรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชั่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๓. การให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานหรือสถาบันที่จัดฝึกอบรมต่าง ๆ	๑ ครั้ง ๑ ครั้ง ๔๒ ราย	

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเสนาเดี่ยว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สิ่งสำคัญที่สุดที่เป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการทำงานในหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายนั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีการระงวมมาก และมีการทิ้งหลังติดรงกับวันที่มีการจัดโครงการ ทำให้บุคลากรบางส่วนไม่สามารถเข้าร่วมโครงการได้
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลเสนาเดี่ยว ใต้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอตามงบประมาณการไว้ ทำให้การดำเนินงานไม่เต็มศักยภาพ
๓. มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเพื่อให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์
๔. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (COVID ๑๙) ส่งผลต่อแผนการพัฒนาการจัดกิจกรรม/โครงการที่ได้มีการวางแผนการดำเนินการไว้เรียบร้อยแล้ว ทำให้การดำเนินการล่าช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนดและต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดกิจกรรม/โครงการ ให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

๑. ประชาสัมพันธ์ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรให้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งระบบต่าง ๆ ที่ช่วยบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๒. ควรมีการกำกับติดตาม ทบทวนและปรับปรุงแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี เพื่อให้แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรมีความทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของชื่อหน่วยงานและระดับต่าง ๆ

๓. ควรมีการกำหนดรางวัล หรือสิ่งจูงใจให้กับผู้ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามแผนเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมสนับสนุนเป้าหมายตามลำดับเป็นไปตามแผนให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ต่อไป