

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลอู่เม่า อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	- เพื่อให้ อบต. อู่เม่ามีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน -เพื่อให้ อบต.อู่เม่า มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่เม่า -เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ อบต.อู่เม่า	- องค์การบริหารส่วนตำบลอู่เม่า มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วน และ ก. อบต. จังหวัดร้อยเอ็ด มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (วิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมข้อมูล การระดมความคิดของคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรและผู้ที่เกี่ยวข้อง)	- ควรดำเนินพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุกๆ ปี งบประมาณ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผน สรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตราากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผนงานอัตราากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	ดำเนินการประกาศเพื่อรองรับบรรจุในแผนอัตราากำลังที่ว่าง	การลดภาวะอัตราตำแหน่งว่างในองค์กร เพื่อป้องกันการดำเนินงานที่ล่าช้า ซึ่งส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า เสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ
๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผนงานอัตราากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	รับโอน พนักงานส่วนตำบลและพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตราากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐ ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ เจ้าพนักงานป้องกัน และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กระบวนการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้ง ควรดำเนินการด้วยความโปร่งใส และยุติธรรม การประกาศรับโอนย้ายพิจารณาคุณสมบัติของผู้ขอโอนให้ตรงกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถของผู้ประสงค์จะโอนย้าย

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรร	เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเป็นไปด้วยความโปร่งใส และเกิดความยุติธรรม	คณะกรรมการในการสรรหา มีครบถ้วนทุกกระบวนการและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส	ดำเนินการประกาศ รับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล	เพื่อความยุติธรรมและโปร่งใส
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มเม่ามีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกำลัง ๓ ปี ถูกต้อง ครบถ้วนและ ก.อบต. จังหวัดร้อยเอ็ดมีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยพิจารณาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ตามสายงานตำแหน่ง ให้เห็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อได้กระบวนการและวิธีการพัฒนาตรงกับความต้องการ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนา เกิดประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่งและเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา	บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในงานได้	มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ งบประมาณ ๑๕๐,๐๐๐ บาท	ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเองและมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E- learning	เพื่อสร้างองค์ความรู้แห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน	บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเองและเกิดประสิทธิผลในการทำงาน	ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ e-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุกๆ ตำแหน่งงานในองค์กร
๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและตรงตามเกณฑ์มาตรฐานตำแหน่ง	บุคลากรได้รับการพัฒนาและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ตรงกับตำแหน่ง	หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	จัดให้มีการพัฒนาด้านความรู้และด้านทักษะในการทำงานไปพร้อมๆ กันเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน
๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	เพื่อวัดผลระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร เพื่อผลการประเมินมาปรับปรุงแนวทางและวิธีการบริการทรัพยากรบุคคลในองค์กร	บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร	หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา	พัฒนาแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความหลากหลายและสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างความเตรียมพร้อมให้บุคลากร	บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเองและสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์	- หน่วยงาน มีการจัดทำ ประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ข้อมูลบุคลากรในระบบมีความถูกต้อง ครบถ้วนร้อยละ ๑๐๐	หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว	เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบโดยส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง
๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งว่าง	การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยความชอบธรรม

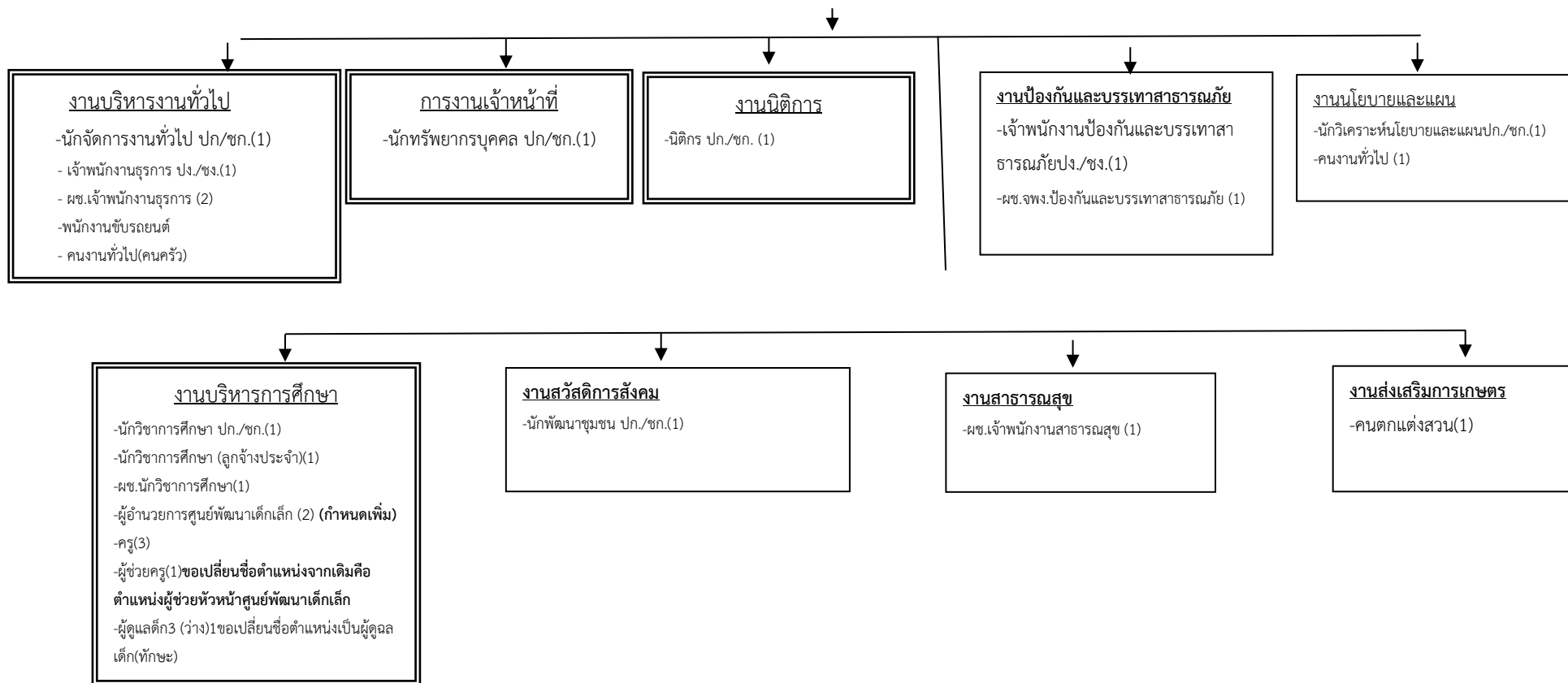
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของบุคลากรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์	บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนถูกต้องครบถ้วน ทุกคน	พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการและรายงานการประชุมดังกล่าว	จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณสุข	เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากร ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณสุข	อบต.อุ่มเม่า จัดทำประกาศยกย่องและมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในรอบปีงบประมาณ	จัดทำประกาศยกย่องมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงาน	ประชาสัมพันธ์ในหน่วยงานและเว็บไซต์หลักขององค์กร เพื่อยกย่องและเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร
๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	เพื่อสร้างความผาสุกในองค์กร เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร	บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงาน และมีความผูกพันกับองค์กร	มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล จัดพื้นที่พักผ่อนและพักทานอาหารกลางวัน จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	จัดกิจกรรม โครงการเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร

๔. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

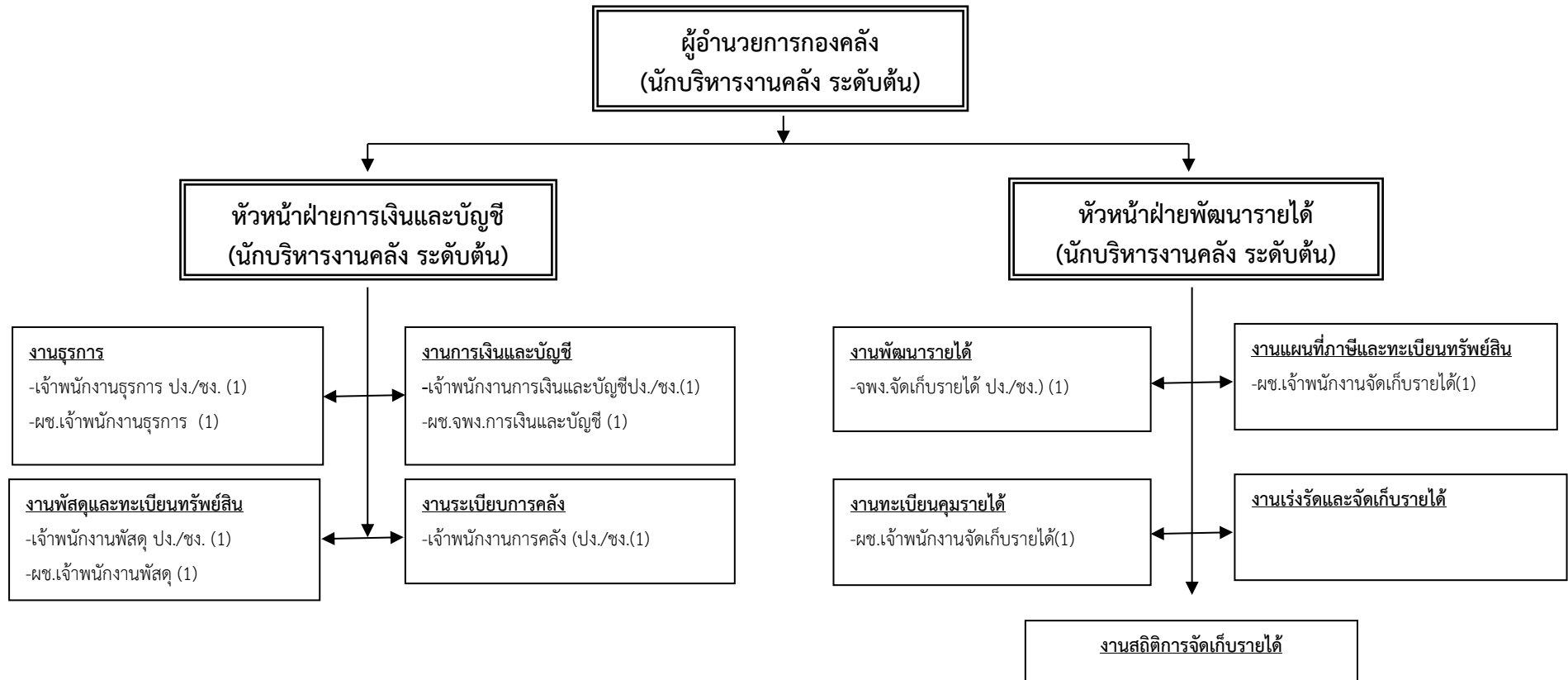
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มเม่า ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของราชการ ยึดถือเป็นหลักการ และแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอให้เกิดพันธผูกพันระหว่างองค์กร และข้าราชการในทุกระดับ	จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการประจำปี มีแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มเม่า ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านประมวลจริยธรรม
๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ เพื่อป้องกันความมอบหมายงานที่ซื้อซ้อน	องค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มเม่า จำทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายงานหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กร	ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	การมอบหมายงานต้องดำเนินการกำหนดมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงพิจารณาถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลประกอบ
๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘	ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตในองค์กร	แผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘	มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานบุคคล การดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่น	เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่น

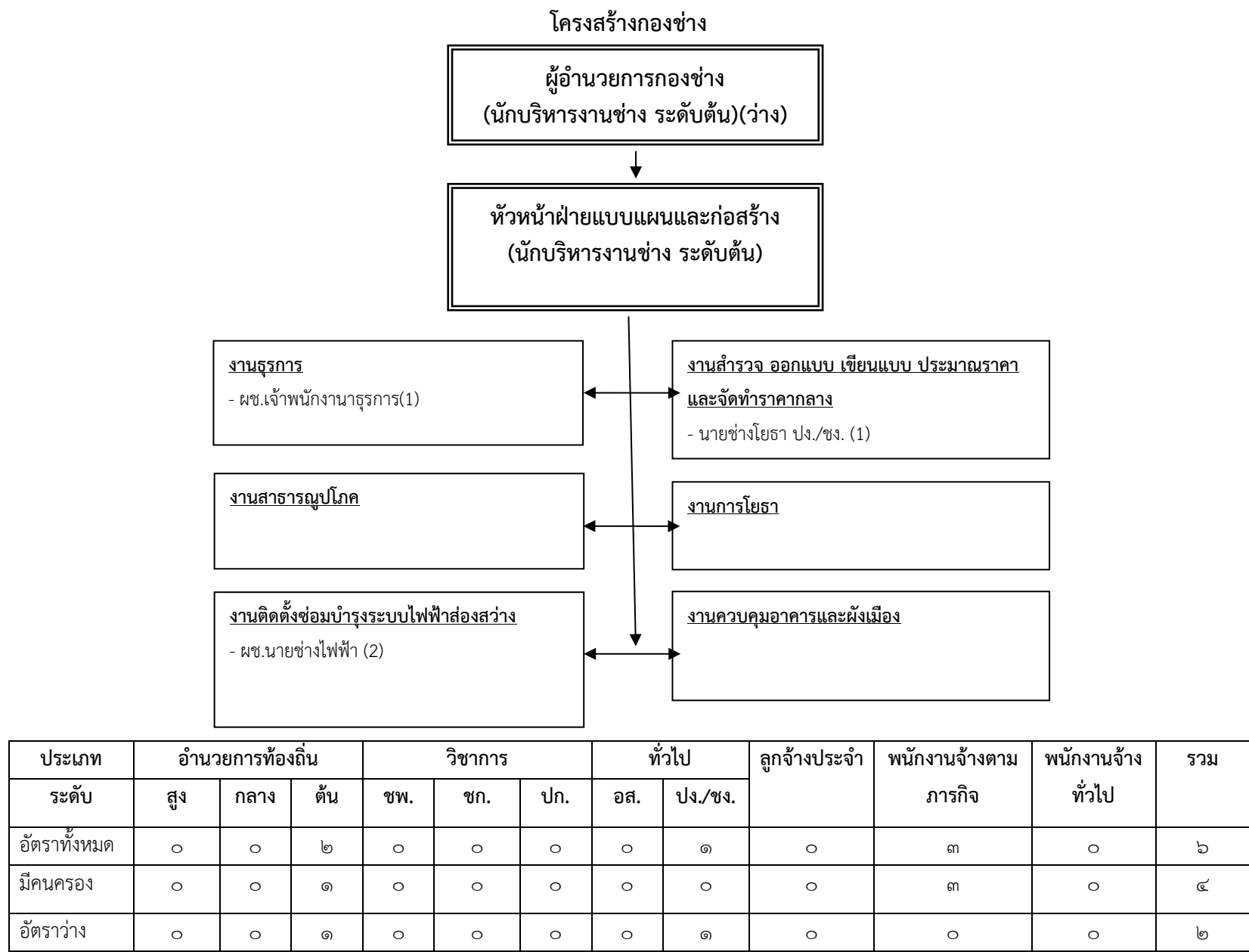
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔.๔ โครงการอบรมจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างคณะผู้บริหาร และสมาชิกสภา อบต. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีให้บุคลากรสามารถนำหลักคุณธรรมมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องศีลธรรมจริยธรรม สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรรู้จักการทำงานเป็นทีม ทำงานอย่างมีความสุขมีทัศนคติที่ดี มีความสามัคคีในองค์กร	ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๗๐ เปอร์เซนต์ ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจทุกด้าน ไม่น้อยกว่า ๗๐ เปอร์เซนต์	ดำเนินการจัดโครงการอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ งบประมาณ ๑,๕๐๐ บาท และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารได้รับทราบ	เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านคุณธรรมจริยธรรม

โครงสร้างของสำนักงานปลัด

[illegible]

โครงสร้างองค์กร

[illegible]



บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่เข้ารับการอบรมหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกสายงาน
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลอู่เม่า
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	โครงการที่ฝึกอบรม สถานที่ และวัน/ เดือน/ปีที่เข้ารับการอบรม	งบประมาณ	สถานที่
๑	นายสุรชัย โสมมูล	ปลัดอบต.	ฝึกอบรม"การบันทึกบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระบบ NEW e-LAAS (อปท.) ประจำปี ๒๕๖๘ และการตรวจสอบรายงาน การนำเข้าข้อมูลย้อนหลัง ด้านงบประมาณ ด้านรายรับรายจ่าย ในกรณีที่ระบบปิดปรับปรุงเพื่อเข้าสู่ระบบ NEW e-LAAS"	๔,๙๐๐	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๒	นางเกศแก้ว พลวิชิต	รองปลัด อบต.	ประชุมสัมมนาเชิงวิชาการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด	๘๐๐	จังหวัดร้อยเอ็ด
๓	นางรัชฎาภรณ์ รมะมัดไธสง	หัวหน้าสำนักปลัดฯ	โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น รุ่นที่ ๘	๔,๙๐๐	มหาวิทยาลัยบูรพา
๔	นางสาวชาลิณี ขจรสิทธิ์รัตน์	ผอ.กองคลัง	ฝึกอบรม"การบันทึกบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระบบ NEW e-LAAS (อปท.) ประจำปี ๒๕๖๘ และการตรวจสอบรายงาน การนำเข้าข้อมูลย้อนหลัง ด้านงบประมาณ ด้านรายรับรายจ่าย ในกรณีที่ระบบปิดปรับปรุงเพื่อเข้าสู่ระบบ NEW e-LAAS"	๔,๙๐๐	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

๕	นางสาวพัชรिता มุลศรีนวล	หัวหน้าฝ่ายพัฒนา รายได้	๑.ฝึกอบรม"การบันทึกบัญชีขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในระบบ NEW e- LAAS (อปท.) ประจำปี ๒๕๖๘ และการ ตรวจสอบรายงาน การนำเข้าข้อมูล ย้อนหลัง ด้านงบประมาณ ด้านรายรับ รายจ่าย ในกรณีที่ระบบปิดปรับปรุงเพื่อเข้า สู่ระบบ NEW e-LAASท้องถิ่น รุ่นที่๓ ระหว่างวันที่ ๒-๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	๔,๙๐๐	มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุดรธานี
๖	นางเกษร บรรจโรจน์	นักวิเคราะห์ฯ	อบรมเชิงปฏิบัติการแนะนำการใช้ระบบ โปรแกรมบริหารจัดการแผนพัฒนาจังหวัด (plan ๑๐๑ pro)		จังหวัดร้อยเอ็ด
๗	นางสาววิริยา โชติชื่น	นักทรัพยากรบุคคล	โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานข้าราชการและพนักงานส่วน ท้องถิ่น รุ่นที่ ๘	๔,๙๐๐	มหาวิทยาลัยบูรพา
๘	นางรัฐขนา ประทุมชาติ	นักจัดการงานทั่วไป	โครงการฝึกอบรม"การเตรียมความพร้อมใน การจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและ ผู้บริหารท้องถิ่น"	๔,๙๐๐	มหาวิทยาลัยบูรพา
๙	นายอาทิตย์ พรหมภักดี	นิติกร	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ ประชาชนผ่านกลไกศูนย์ดำรงธรรมเพื่อ ขับเคลื่อนและสนับสนุนการพัฒนาจังหวัด ร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๘	ไม่ได้ใช้งบ	จังหวัดร้อยเอ็ด
๑๐	นางรุ่งอรุณ โพธิ์ศรีขาม	นักวิชาการศึกษา	การบันทึกบัญชีหน่วยงานภายใต้สังกัด (บัญชีลูก) การนำเข้าข้อมูลด้านงบประมาณ ด้านรายรับ รายจ่าย การปรับปรุงบัญชี เพื่อ เตรียมความพร้อมในการจัดทำรายงานงบ การเงิน (บัญชีลูก) ประจำปี พ.ศ ๒๕๖๘	๔,๙๐๐	มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุดรธานี
๑๑	นางดุจเดือน สุภารี	นักพัฒนาชุมชน	โครงการพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือ แรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๘	ไม่ได้ใช้งบ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดร้อยเอ็ด

๑๒	จำเอกทองแท้ พงศ์อินทไช	เจ้าพนักงานธุรการ	หลักสูตรบุคลากรจัดการด้านความปลอดภัย ในการขนส่งสำหรับบุคคลทั่วไปปี ๒๕๖๘		โรงเรียนสอนขับรถ ยูตี ไตร์ เวอร์ สาขาร้อยเอ็ด
๑๓	นางสาวอนุธิดา ประทุมชาติ	เจ้าพนักงานธุรการ	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร ปรับปรุงปิดบัญชี ในระบบ E-LAAS และ การนำเสนอรายงานทางการเงินขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗"รุ่นที่ ๘ ณ โรงแรมเพชรรัตน์ การ์ เด็นท์ จังหวัดร้อยเอ็ด	๔,๙๐๐	มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๔	นายนิระยूर อินทชัย	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-ไม่ได้รับการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๘-		
๑๕	นางสาวกัญญพัชร เปรินทร์	เจ้าพนักงานพัสดุ	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร ปรับปรุงปิดบัญชี ในระบบ E-LAAS และ การนำเสนอรายงานทางการเงินขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗"รุ่นที่ ๘ ณ โรงแรมเพชรรัตน์ การ์ เด็นท์ จังหวัดร้อยเอ็ด	๔,๙๐๐	มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖	นางสุมาลี นามพบ	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	หลักสูตรเทคนิคขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบภายในสำหรับคนใหม่ การ ควบคุมภายในสำหรับผู้เริ่มต้น การบริหาร ความเสี่ยงสำหรับผู้ทำและศึกษาดูงาน หน่วยงานตรวจสอบภายในต้นแบบ	๔,๙๐๐	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลสุวรรณภูมิ
๑๗	นายสุเมธ โคตรไกรสร	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๘	ไม่ได้ใช้งบ	จังหวัดร้อยเอ็ด

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลอู่เม่า มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาที่ยังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนขาดการติดตามประเมินผล ในภาพรวมของส่วนราชการนั้น ยังไม่ส่งเสริม สนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

๑.๓ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒.๑ ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงานขาดความรักใคร่สามัคคี มีทัศนคติในเชิงลบกับองค์กร

๒.๒ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรมีการโยกย้ายต้องมีการปรับเปลี่ยนใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร

๒.๓ องค์กรมีการวางแผนงานและการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบขึ้นในองค์กร ซึ่งจากปัญหาเหล่านี้ ทำให้บุคลากรเกิดความอึดอัดใจ ไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่มีความผูกพันกับองค์กร

ข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนขึ้น

๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำเป็นการรวมพลังทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ชัดความสามารถของบุคลากรในด้านต่าง ๆ แล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่น ๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานใน ยุคดิจิทัล ระบอบเศรษฐกิจ การเมือง สังคมผู้สูงอายุ และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล

๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จาก ประสบการณ์และการฝึกอบรม

๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาระบบงาน โดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒.๒ สร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรให้เป็น องค์การแห่งความสุข

๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน

นางสาววิริยา โชติชื่น

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ