

รายงานผลการดำเนินการ
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี
อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ : สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี

ที่ : - / ๒๕๖๔ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

เรื่อง : รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน : นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารงานประจำปี ๒๕๖๔ บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี ได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาในด้านต่างๆแล้ว จึงขอรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ตามเอกสารระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรีที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายอัครพงษ์ ยอดอ่อน)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(นางสุนันทนา ใจคง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี

ความเห็นนายองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(นางสุนันทนา ใจคง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี

**รายงานผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔**

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี ได้ประกาศแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อประโยชน์ในการศึกษา และเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี ให้อยู่ภายใต้กรอบนโยบายที่ได้วางเอาไว้

รายงานผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่ง ที่การบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องไม่มองข้ามและนำมาเพื่อประเมินผลความสำเร็จของงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี จึงได้จัดทำคู่มือ เพื่อวัดระดับ สร้างตัวชี้วัด ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรีขึ้น โดยใช้ตัวชี้วัดจากแผนกลยุทธ์การบริหารฯ ดังกล่าวตามประเด็นยุทธศาสตร์จำนวน ๑๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับ ข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการ ทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตราค่าจ้าง และปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. เพิ่มอัตราค่าจ้างผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการ ถ่ายโอน ๒. บริหารอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้ เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างที่ สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรม การทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการ	๑. สร้างและปรับกระบวนการทัศน วัฒนธรรมในการทำงานของ บุคลากรให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่และ เหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึง

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
	บริหารราชการแนวใหม่	วัฒนธรรมความคิดของบุคลากร
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ ๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก ๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง ๕. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร ๖. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ๗. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ อบต. ๘. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป ๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต่อการในการเป็นผู้บริหาร ๔. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด ๖. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
	เป็นผู้ประเมิน	
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต ของบุคลากร</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต ๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ๔. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ๖. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ๗. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของกรมควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสำนัก/กอง ท้องถิ่นจังหวัด 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้าง แรงจูงใจเพื่อรักษา บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ สูงไว้กับหน่วยงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่อง ชัดเจน และเกิดผลในทางปฏิบัติ ๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม ๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง ๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน ๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗</p> <p>การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคติ ของบุคคลในการทำงาน ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม ๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร ๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘</p> <p>การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ๒. มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙</p> <p>พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการเรียนรู้ ๒. มีแผนการจัดการความรู้ ๓. รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่องค์ความรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้ ๒. องค์กรความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม ๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐</p> <p>การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับข้าราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง ๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดีส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

การดำเนินงานแผนกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อวัตถุประสงค์ของงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

(ผลการดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

ประเด็นยุทธศาสตร์	ผลการดำเนินงานตามแผนเรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>ผลการดำเนินงานตามแผนเรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ</p> <p>-บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล รายงานสวัสดิสมฤทัย ชัยภา ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาศึกษาปฏิบัติภารกิจ กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p>	<p>-ใช้บัญชีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งต้องรอรอบเวลานานกว่าจะมีผู้สอบผ่านบัญชีของกรมฯ</p>	<p>-กรมฯ ควรดำเนินการเปิดสอบโดยใช้บัญชีปีต่อไป จึงจะทำให้การบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งที่ว่างเป็นไปตามอัตราค่าจ้าง จะส่งผลให้งานสามารถขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพ</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>๑.ให้โอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่ง นิติกร ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) และตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p> <p>๒.รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) และรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่ง นิติกร ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง</p> <p>๓.การสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป สังกัด กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>-การปฏิบัติงานมีปัญหาและอุปสรรคเนื่องจากมีบุคลากรโอน (ย้าย) งานจึงไม่ต่อเนื่อง</p>	<p>-ดำเนินการรับโอน(ย้าย) ให้เต็มตามกรอบอัตราค่าจ้าง</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ผลการดำเนินงานตามแผนเรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากระบวนการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๔. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ครั้งที่ ๒ โดยการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม คือ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑</p> <p>๕. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ครั้งที่ ๓ โดยการยุบเลิกพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) และกำหนดตำแหน่งใหม่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) สังกัด กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๖. การสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>-ระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (www.dla.go.th) บางเวลาเข้ากรอกข้อมูลไม่ได้ ส่งผลให้ข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน</p>	<p>-กรมา ควรปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (www.dla.go.th) ให้เป็นปัจจุบัน สามารถเข้าไปกรอกข้อมูลหรือโหลดข้อมูลได้ตลอดเวลา</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากระบวนการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. บันทึกข้อมูลในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (www.dla.go.th) ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>๒. บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับระบบการจ่ายตรงของกองทุนหลักประกันสุขภาพ สปสช. เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านสุขภาพ (www.nhso.go.th)</p> <p>๓. การจัดทำคำสั่งหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรีตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) และกรอกข้อมูลอัตรากำลังในระบบข้อมูลของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (www.dla.go.th)</p>	<p>-ระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (www.dla.go.th) บางเวลาเข้ากรอกข้อมูลไม่ได้ ส่งผลให้ข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน</p>	<p>-กรมา ควรปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (www.dla.go.th) ให้เป็นปัจจุบัน สามารถเข้าไปกรอกข้อมูลหรือโหลดข้อมูลได้ตลอดเวลา</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ผลการดำเนินงานตามแผนเรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</p> <p>พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑.ผู้บริหารเข้าร่วมประชุม เพื่อรับมอบนโยบายจากจังหวัด และการเป็นตัวแทนในการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการที่สำคัญในจังหวัดเพื่อสร้างภาวะความเป็นผู้นำ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนำมาเป็นหลักบริหารองค์กร</p> <p>๒.ผู้บริหารเข้าร่วมประชุมประจำเดือนหัวหน้าส่วนราชการ ภายในอำเภอหนองหงส์ทุกเดือน</p> <p>๓.ผู้บริหารเข้ารับการศึกษาหลักสูตรที่เกี่ยวกับผู้บริหาร</p>	<p>-เวลาประชุมประจำเดือนบางเดือน พนักงานอาจเข้าร่วมประชุมไม่ครบ (เช่นการลา การเดินทางไปราชการ การติดต่องานราชการของประชาชนขณะที่ร่วมประชุม)</p>	<p>-ผู้บริหารรับมอบนโยบาย</p> <p>ข้อหารือราชการ ข้อสั่งการ มาชี้แจงและเสนอแนะให้ครบ</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕</p> <p>การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>	<p>๑.พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี เข้าร่วมโครงการอบรมวันละบาท ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี ทั้งนี้ครบถ้วนของพนักงานส่วนท้องถิ่น สามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิกสมทบได้อีกทางหนึ่งด้วย</p> <p>๒.มีการจัดตั้งกลุ่มออมเงินของพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี โดยจัดเก็บทุกสัปดาห์และมีสวัสดิการยืมเงินเพื่อไปสำรองจ่ายในการยังชีพก่อนได้</p> <p>๓.การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดตรวจสุขภาพประจำปี พร้อมกับทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย</p> <p>๔.ส่งเสริมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นดำรงชีวิตแบบพอเพียง</p> <p>ปลูกผักสวนครัว ในบริเวณพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองชัยศรี</p>	<p>-พนักงานส่วนตำบลบางคนขาดระเบียบวินัยในการส่งโครงการอบรมวันละบาท ส่งผลให้มีปัญหา</p> <p>-พนักงานส่วนตำบลบางคนไม่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี</p>	<p>-ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลมีระเบียบวินัยให้มากขึ้น</p> <p>-ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ผลการดำเนินงานตามแผนเรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน</p>	<p>๑. มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพแต่ละสาย (โดยการเปิดสอบคัดเลือกสายงานผู้บริหารของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้เติบโตและมีควมก้าวหน้าในอาชีพ) ๒. สรรวจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลเพื่อปรับปรุงแก้ไขตามความต้องการของคนส่วนมากและส่วนที่ขาด ๓. การประเมินผลการทำงานประจำปีเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนในหัวง ๑ เมษายน และหัวง ๑ ตุลาคม ของทุกปี</p>	<p>- พนักงานส่วนตำบลไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน - พนักงานส่วนตำบลไม่มีความพึงพอใจในผลการประเมิน</p>	<p>- ควรส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการทำงานร่วมกัน - มีระบบการประเมินผลอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส มีกระบวนการการชี้แจงชัดเจน</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงาน</p>	<p>๑. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ๒. อบรมคุณธรรมจริยธรรม ให้กับพนักงานในสังกัด (ส่งเสริมกิจกรรมทางด้านพระพุทธศาสนาเป็นประจำ) ๓. จัดกิจกรรมวันผู้สูงอายุ เพื่อให้พนักงานในสังกัด ตระหนักถึงความมีอาวุโส และร่วมกิจกรรมกับผู้สูงอายุ</p>	<p>- พนักงานส่วนตำบลละเลยการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงาน - พนักงานส่วนตำบลบางคนมีทัศนคติเชิงลบต่อหน่วยงาน</p>	<p>- มีโครงการ/กิจกรรม การปรับเปลี่ยนทัศนคติเชิงลบ การทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อละลายพฤติกรรมต่างๆ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ผลการดำเนินงานตามแผนเรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาศักยภาพบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p>	<p>๑. จัดทำการวิเคราะห์ค่าจ้างและคำบรรยายลักษณะงาน job description ๒. มีบริการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน ๓. ส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่มีอยู่</p>	<p>- พนักงานส่วนต้นบางคนไม่เข้าใจการทำงานของตนเอง - พนักงานส่วนต้นบางคนเข้ารับการอบรมแล้ว แต่ไม่นำความรู้ความเข้าใจในงามาใช้ในการทำงาน</p>	<p>- ควรมีการบันทึกผลการปฏิบัติงานเป็นรายวัน เพื่อสะสมผลงานและนำมาวิเคราะห์ค่าจ้างได้</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการเรียนรู้ในองค์กร (KM) เพื่อเผยแพร่ความรู้ ๒. การจัดประชุมพนักงานประจำเดือนเพื่อถ่ายทอดความรู้ต่างๆของแต่ละบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมมาถ่ายทอดให้แก่บุคคลอื่นๆ ๓. การจัดทำคู่มือต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้ให้กับบุคลากรทุกมิติ ทุกทิศทาง</p>	<p>- พนักงานส่วนต้นบางคนไม่ใส่ใจเรียนรู้ พัฒนางานของตนเอง - พนักงานส่วนต้นบางคนไม่สนใจการศึกษา เรียนรู้เพิ่มเติมจากคู่มือแผนผังความรู้ต่างๆ</p>	<p>- สร้างศูนย์การเรียนรู้ในองค์กร โดยให้แต่ละคนจัดทำเอกสาร คู่มือแผนผังความรู้เกี่ยวกับงานของตนเองออกมาไว้แลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ</p>	<p>๑. ร่วมประชุมเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละส่วนราชการในที่ประชุมประจำเดือน เพื่อให้แต่ละคนได้เสนอการดำเนินงานในรอบเดือน และสร้างภาวะความเป็นผู้นำของผู้นำเสนอ พร้อมกับกล้าแสดงออกในที่สาธารณะ ๒. การจัดโครงการ/กิจกรรม ต่างๆ ของหน่วยงาน โดยให้ข้าราชการในหน่วยงานเป็นพิธีกร, วิทยากรเอง เพื่อฝึกภาวะความเป็นผู้นำ</p>	<p>- ในการประชุมประจำเดือน หัวหน้าส่วนราชการ หรือพนักงานส่วนต้นบางคนไม่กล้าแสดงออก พูดคุย เสนอแนะ ในที่ประชุม</p>	<p>- ส่งเสริมให้ทุกคนได้มีโอกาสพูดคุย แลกเปลี่ยน เรียนรู้ เสนอแนะในที่ประชุมประจำเดือน - เวลาจัดกิจกรรม/โครงการต่างๆ ควรให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเป็นวิทยากร พิธีกร เพื่อสร้างภาวะการเป็นผู้นำ</p>

