

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.ด้านการวางแผนอัตรากำลัง				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์มีโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาคูคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ 	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) และฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ถูกต้องครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์มีมติเป็นชอบพร้อมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ ได้มีประกาศใช้แผนอัตรากำลังถูกต้อง</p>	-	<p>- ด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณและภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคล จึงทำให้หน่วยงานไม่สามารถกำหนดตำแหน่งที่มีความจำเป็นได้ครบถ้วนทุกภารกิจได้/ควรพิจารณาดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุก ๆ ปีงบประมาณ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาให้สอดคล้องกับส่วนราชการปัจจุบัน</p>

๒.ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรงเพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	- ดำเนินการสรรหาข้าราชการโดยการรับโอน (ย้าย) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ดังนี้ ๑. ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล - ดำเนินการรายงานตำแหน่งว่างตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ ๐๘๐๙.๖/ว๑๙ ลงวันที่ ๑๓ ก.พ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา คือ ๑. ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา ๓. ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา	-
๒.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลทั่วไป เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความต่อเนื่องและมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรงเพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-	

๒.ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	- เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นไปด้วยความโปร่งใสและเกิดความยุติธรรมเป็นตามประกาศหลักเกณฑ์	- คณะกรรมการในการสรรหามีครบถ้วนทุกกระบวนการและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส	-	- เพื่อความยุติธรรมและความโปร่งใสไม่ควรจะกำหนดคณะกรรมการการออกข้อสอบและคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกข้อสอบเป็นชุดเดียวกัน
๒.๔ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	- เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง - เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	- บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นไปด้วยความถูกต้อง	-	-
๓.ด้านการพัฒนาบุคลากร				
๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ถูกต้อง ครบถ้วน และ ก. อบต.จังหวัดบุรีรัมย์มีมติเห็นชอบพร้อมทั้งประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน ให้เป็นไปตามแผนฯ	- เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพ ควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เพื่อได้กระบวนการและวิธีการพัฒนาตรงกับความต้องการ

๓.ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่งและเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา - เพื่อส่งเสริมทักษะ ความรู้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ตรงตามสมรรถนะหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง 	- บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนา มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้	<ul style="list-style-type: none"> - มีการวางแผนและพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้ ๑.โครงการฝึกอบรมหลักสูตร” วินัยและกระบวนการทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานท้องถิ่น หลักปฏิบัติราชการตามมติ ก.กลาง ความเห็นคณะกรรมการกฤษฎีกาและคำพิพากษาศาลปกครอง” ผู้เข้าอบรม จำนวน ๒ คน ๒.โครงการอบรมหลักสูตร “การพัฒนาและแก้ไขปัญหาคำผิดดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดสวัสดิการสังคม ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมเด็กแรกเกิดและสวัสดิการชุมชน ผู้เข้าอบรม จำนวน ๓ คน 	-ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเองและมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้ และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

๓.ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>๓. การเข้ารับการสรรหาภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวนผู้เข้ารับการสรรหา ๒ คน</p> <p>๔. การอบรมหลักสูตร “เทคนิคการปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน จากการสำรวจข้อมูลภาคสนามและข้อมูลตามมาตรา ๑๐ ของสำนักงานที่ดินให้เป็นปัจจุบันด้วยโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAXGIS & LTAX ๓๐๐๐) เพื่อรองรับการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างและภาษีป้าย ประจำปี ๒๕๖๕” ผู้เข้าอบรม จำนวน ๑ คน</p> <p>๕. การฝึกอบรม หลักสูตร “การเพิ่มประสิทธิภาพงานทะเบียนทรัพย์สินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(แม่) และหน่วยงานภายใต้สังกัด(ลูก) เพื่อการปฏิบัติงานด้านทะเบียน</p>	

๓.ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>สินทรัพย์ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้สอดคล้องกับการจัดทำรายงานทางการเงินตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ และนโยบายการบัญชีภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวนผู้เข้าอบรม ๓ คน</p> <p>๖. โครงการ”การจ้างก่อสร้างการทำสัญญา การบริหารสัญญา และการตรวจรับงานจ้างก่อสร้าง ภายใต้กฎกระทรวงและตามหนังสือ ว๘๔๕ ๖๖๙๓” จำนวน ๔ คน</p> <p>๗. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “แนวทางการจัดซื้อจัดจ้างตามกฎหมายกระทรวงกำหนดพัสดุและวิธีการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุที่รัฐต้องการส่งเสริมหรือสนับสนุน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ตาม ว๘๔๕ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ หลักเกณฑ์การคำนวณราคากลาง การบริหารสัญญา แนวทางการตรวจรับพัสดุต้อง</p>	

๓.ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>ถิ่น” ผู้เข้าอบรม จำนวน ๒ คน</p> <p>๘. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและการเลื่อนตำแหน่งและระดับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๕ คน</p> <p>๙. โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ อพ.สธ. งานฐานทรัพยากรท้องถิ่น จำนวน ๑ คน</p> <p>๑๐. โครงการอบรมหลักสูตร “การประยุกต์ใช้ Excel ในการคำนวณค่าวัสดุรวมต่อหน่วยของงานก่อสร้างอาคาร การคำนวณค่างานต้นทุนต่อหน่วย (Unit Cost) ของงานทางสะพาน และท่อเหลี่ยม และงานชลประทาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างของทางราชการ” จำนวน ๑ คน</p>	

๓.ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>๑๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “เทคนิคการบริหารงานก่อสร้าง งานซ่อมแซม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเทคนิค วิธีการขั้นตอนการขอรับงบประมาณ การแก้ไขเปลี่ยนแปลงรายละเอียดโครงการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ” จำนวนผู้เข้าอบรม ๒ คน</p> <p>๑๒. โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน” จำนวนผู้เข้าอบรม ๑ ราย</p> <p>๑๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร”ซักซ้อมการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ของ อปท. ภายใต้รูปแบบการจำแนกแผนงาน/งาน/งบรายจ่าย/ประเภทรายจ่าย(ฉบับใหม่ ๒๕๖๔)”</p>	

๓.ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>และการเตรียมความพร้อม อปท.เป็นหน่วยรับงบประมาณ ตรงกับทางสำนักงบประมาณ จำนวนผู้เข้าอบรม ๕ ราย ๑๔.โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการด้านบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวนผู้เข้าอบรม ๑ ราย</p>	
<p>๓.๓ สร้างบทเรียนความรู้ เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ใน ระบบงาน E-learning</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร แห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วย ตนเองและเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ที่บรรจุใหม่ดำเนินการเรียนรู้ ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะ ตำแหน่ง 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ใน ทุก ๆ ตำแหน่งงานในองค์กร

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔.๑ จัดให้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	- กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองการปฏิบัติงาน การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๓)	- การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยความชอบธรรม

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	<ul style="list-style-type: none">- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์	<ul style="list-style-type: none">- บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนถูกต้องครบถ้วนทุกคน	<ul style="list-style-type: none">- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลตามประกาศการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลประจำปี คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนและรายงานการประชุม	<ul style="list-style-type: none">- จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๕. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล บุโพธิ์ และประกาศหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์	-เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ -ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ -ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ	-จัดทำประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง -มีแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์	-จัดประชุมประจำเดือนแจ้งในที่ประชุม และประชาสัมพันธ์ แจ้งเวียนให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านประมวลจริยธรรม
๕.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับติดตามและดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับตำแหน่งและให้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ -เพื่อป้องกันการมอบหมายที่ซ้ำซ้อน	-องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์จัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กร	-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามคำสั่งมอบหมายของแต่ละสำนัก/กอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ครบทุกคน	-การมอบหมายงานต้องดำเนินการตามกำหนดมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงพิจารณาถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลประกอบ

๖. ด้านการธำรงรักษาไว้ แรงจูงใจและการพัฒนาคุณภาพชีวิต				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทาง เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากร	-บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเองและสามารถเตรียมความพร้อมให้ครบถ้วนสมบูรณ์	-หน่วยงานมีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	-เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
๖.๒ ดำเนินการบันทึกแก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	-เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	-ข้อมูลบุคลากรในระบบมีความถูกต้อง ครบถ้วนร้อยละ ๑๐๐	-หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะเวลาที่กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้ทั้งในส่วนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง	-เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและให้ได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง
๖.๓ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และ กิจกรรม ที่ สร้าง ความสัมพันธ์	-เพื่อสร้างความผาสุกในองค์กร -เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน -เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร	-บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร	-มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน -จัดให้มีกล่องวงจรปิด และ เวนรักษาความปลอดภัยในองค์กร -จัดพื้นที่พักผ่อนและพักทานอาหารกลางวัน -จัดกิจกรรมร่วมกัน เช่น การเล่นเกม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรม ๕ ส.	-จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างความผูกพัน และความสามัคคีในองค์กร

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาที่ยังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการ อีกทั้งยังไม่มี การส่งเสริม สนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ยังไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบเท่าที่ควร ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- ๒.๑ ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน ขาดความรักใคร่สามัคคี มีทัศนคติในเชิงลบ
- ๒.๒ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้ เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจนขึ้น
- ๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ เป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์
- ๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ชีตความสามารถของบุคลากรในด้านต่าง ๆ แล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่น ๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล
- ๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการฝึกอบรม
- ๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๒.๑ การพัฒนาระบบงานโดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ
- ๒.๒ สร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข
- ๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็น เพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน