รายงานผลการดำเนินการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบคา อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ประเด็นการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.๑ จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อปรับปรุงโครงสร้างและ กรอบอัตรากำลังที่รองรับ ภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบลหลุบคา - เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล หลุบคามีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล หลุบคา มีการกำหนดตำแหน่งการจัด อัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบลหลุบคา - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ ว	- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบคามีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบคา มีการกำหนดตำแหน่งการจัด อัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบคา - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ วางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบคา	องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบคามี การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ถูกต้องครบถ้วน และ ก.อบต. จังหวัดชัยภูมิ มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งองค์การบริหารส่วน ตำบลหลุบคาได้มีประกาศใช้แผน อัตรากำลังถูกต้อง	- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยความเห็นชอบของ ก.อบต. จังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ เพื่อ ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การแบ่งงานภายในและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการในองค์การ	เพื่อให้การกำหนด ตำแหน่งรองรับภารกิจของ หน่วยงาน และการพิจารณาให้ สอดคล้องกับส่วนราชการปัจจุบัน

ด้านการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร

ประเด็นการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.๑ จัดทำและดำเนินการ ตามแผนการสรรหา พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง หรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากร รับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	-ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)	-จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องและจัดทำคำสั่งรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบล สายผู้ปฏิบัติงานดังนี้ ๑.รับโอนตามคำสั่งที่ ๑๔๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ราย นายดุสิต แก้วอาษา ตำแหน่งนายช่างโยธาระดับชำนาญงาน ๒.รับโอนตามคำสั่งที่ ๑๖๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ราย นางสาวภัญญดา เกษียร ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน	- การลดภาวะอัตราตำแหน่งว่าง ในองค์กรเพื่อป้องกันการทำงาน ที่ล้นมือซึ่งส่งผลให้งานเกิดความ ล่าช้า เสร็จสิ้นไม่ทันตามกำหนด ระยะเวลา ทำให้ขาดระสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อการทำงาน
๒.๒ การรับสมัครคัดเลือก บุคคลเพื่อสรรหาและ เลือกสรรบุคคลทั่วไป เพื่อ บรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน กองสวัสดิการสังคม และพนักงานจ้างทั่วไป สำนำปลัด หรือ ประกาศ รับโอนย้ายพนักงานส่วน ท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ ว่าง	-เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมี ความต่อเนื่องและมีบุคลากร รับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	-ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖	ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบคา เรื่องรับสมัครสอบคัดเลือก เพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	-กระบวนการสรรหาและเลือกสรรเป็นไปด้วยความโปร่งใส และยุติธรรม - การประกาศรับโอนย้าย พิจารณาคุณสมบัติของผู้ขอโอน ให้ตรงตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งและความรู้ ความสามารถของผู้ที่ประสงค์จะ โอนย้าย

รายงานผลการดำเนินการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบคา อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

ด้านการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.๑จัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ และดำเนินการ ตามแผนฯให้สอดคล้อง ตามความจำเป็น	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำ ให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุก ตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบคา มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ถูกต้อง ครบถ้วน และ ก. อบต. จังหวัดชัยภูมิ มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้แผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)	มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน ให้เป็นไปตามแผน ฯ	-เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อได้กระบวนการและ วิธีการพัฒนาตรงกับความต้องการ

รายงานผลการดำเนินการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบคา อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

ประเด็นการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.๒ กำหนดเส้นทางการ พัฒนาบุคลากร เพื่อเป็น กรอบในการพัฒนา บุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพ และตรงกับ ความต้องการของบุคลากรแต่ละ ตำแหน่งและเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง ในการพัฒนา -เพื่อส่งเสริมทักษะ ความรู้ต่างๆในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ตรง ตามสมรรถนะหรือมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	-บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามา ประยุกต์ใช้ในการทำงานได้	มีการวางแผนและพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้ ๑.โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่สำคัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา ท้องถิ่น และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานสภาท้องถิ่น” รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๒๒-๒๔ เมษายน ๒๕๖๕ จำนวน ๑๕ คน -โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เตรียมความพร้อมการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ฯ ” รุ่นที่ ๖ ระหว่างวันที่ ๒๗-๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๓ คน -โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เตรียมความพร้อมการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ฯ ” รุ่นที่ ๖ ระหว่างวันที่ ๒๗-๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑ คน	ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเองและมีความ ต่อเนื่องขององค์ความรู้และ สามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได

รายงานผลการดำเนินการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบคา อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

ประเด็นการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.๒ กำหนดเส้นทางการ พัฒนาบุคลากร เพื่อเป็น กรอบในการพัฒนา บุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพ และตรงกับ ความต้องการของบุคลากรแต่ละ ตำแหน่งและเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง ในการพัฒนา -เพื่อส่งเสริมทักษะ ความรู้ต่างๆในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ตรง ตามสมรรถนะหรือมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	-บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามา ประยุกต์ใช้ในการทำงานได้	- โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เสริมสร้างความรู้การเป็นหน่วยรับงบประมาณตรงและเตรียมความพร้อมเชิงปฏิบัติการจัดทำคำของบประมาณเงินอุดหนุนที่จัดสรรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” รุ่นที่ ๔ จำนวน ๖ คน - โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตร เชิงปฏิบัติการ “ด้านบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นและบำเหน็จลูกจ้างของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น สำหรับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๕ ” จำนวน ๒ คน-โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เสริมสร้างและพัฒนาความรู้ด้านงบประมาณ ตามกฎหมาย ระเบียบและหนังสือสั่งการ ฯ” จำนวน ๓ คน - โครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงานด้านพัสดุในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๓ คน	ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเองและมีความ ต่อเนื่องขององค์ความรู้และ สามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได

รายงานผลการดำเนินการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบคา อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

ประเด็นการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.๓ สร้างบทเรียนความรู้ เฉพาะด้านตามสายงานให้ อยู่ในระบบงาน Elearning	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการรู้ ในหน่วยงาน	-บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วย ตนเองและเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน	-ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ Elearningในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะ ตำแหน่ง	-ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุกๆตำแหน่งงานในองค์กร

รายงานผลการดำเนินการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบคา อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔.๑ จัดให้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการ ประเมินผลในองค์กร	-กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถ ตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูหรือบุคลากร ทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และมีการถ่ายทอด ตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองการปฏิบัติงาน การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ อย่างเป็นธรรม เสมอ ภาค และเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๓)	-การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยความชอบธรรม

รายงานผลการดำเนินการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบคา อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

ประเด็นการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔.๒ จัดให้มีการพิจารณา ความดีความชอบ ตาม ผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์	-บุคลากรได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนถูกต้อง ครบถ้วนทุกคน	-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วน ตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล ตามประกาศการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลประจำปี คำสั่งเลื่อน ขั้นเงินเดือนและรายงานการประชุม	-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

รายงานผลการดำเนินการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบคา อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

ประเด็นการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕.๑ แจ้งให้บุคลากรใน สังกัดรับทราบถึงประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่นและประมวล จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการ ศึกษาและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล หลุบคาและประกาศหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติ ราชการของพนักงานส่วน ตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบคา	-เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติ ของข้าราชการ -ยึดถือเป็นหลักการและแนวทาง ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ -ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กร และข้าราชการในทุกระดับ	-จัดทำประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง -มีแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการของพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษาและ พนักงานจ้างขององค์การ บริหารส่วนตำบลหลุบคา	-ประชาสัมพันธ์ แจ้งเวียน ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วน ตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการ ศึกษาและพนักงานจ้าง หลักเกณฑ์และ วิธีการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และ พนักงานจ้าง	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริม ความรู้ในด้านประมวลจริยธรรม
๕.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็น ธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ ตรงกับตำแหน่งและให้ศักยภาพของ ตนเองได้อย่างเต็มที่ -เพื่อป้องกันการมอบหมายที่ซ้ำซ้อน	-องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบคา จัดทำคำสั่งแบ่งงานและ มอบหมายหน้าที่ความ รับผิดชอบของบุคลากรใน องค์กร	-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างตามคำสั่งมอบหมายงานของแต่ ละสำนัก/กอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ครบทุกคน	-การมอบหมายงานต้องดำเนินการตามกำหนดมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงพิจารณาถึงความรู้ความสามารถ ของแต่ละบุคคลประกอบ

รายงานผลการดำเนินการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบคา อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

ประเด็นการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖.๑ ประชาสัมพันธ์และ เผยแพร่แนวทางเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากร	-บุคลากรสามารถทราบถึง เส้นทางความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงานของตนเองและ สามารถเตรียมความพร้อมได้ ครบถ้วนสมบูรณ์	-หน่วยงานมีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้ บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	-เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
๖.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูล บุคลากรในระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	-เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วนและ เป็นปัจจุบัน	-ข้อมูลบุคลากรในระบบมีความถูกต้อง ครบถ้วนร้อยละ ๑๐๐	-หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นกำหนดทุกระยะแล้วเสร็จตามที่ กำหนดไว้ ทั้งในส่วนของข้อมูลพนักงานส่วน ตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง	-เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบโดย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และให้ได้รับการฝึกอบรม บ่อยครั้ง
๖.๓ จัดให้มีการพัฒนา คุณภาพชีวิตที่ดีแก่ บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการ ทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม ในการทำงาน และ กิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์	-เพื่อสร้างความผาสุกในองค์กร -เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน -เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ของบุคลากร	-บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มี ความสุขในการทำงานและมี ความผูกพันกับองค์กร	-มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน อย่างครบถ้วน -จัดให้มีกล้องวงจรปิด และเวรรักษาความ ปลอดภัยในองค์กร -จัดพื้นที่พักผ่อนและพักทานอาหารกลางวัน -จัดกิจกรรมร่วมกัน เช่น การเล่นกีฬา กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรม ๕ ส.	-จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างความผูกพัน และความสามัคคีในองค์กร

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑.ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบคา มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาที่ยังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการ อีกทั้งยังไม่มีการส่งเสริม สนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง

๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ยังไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบเท่าที่ควร ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒.๑ ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน ขาดความรักใคร่สามัคคี มีทัศนคติในเชิงลบ

๒.๒ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจนขึ้น

๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการ ดำเนินการในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ เป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนา บุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ขีดความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆ แล้วควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล

๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการฝึกอบรม

๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาระบบงานโดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒.๒ สร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน

.....