

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลทุ่งลุยลาย อำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.๑ จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งลุยลายมีโครงสร้างการแบ่งงานระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งลุยลายมีการกำหนดตำแหน่งการจัด อัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลทุ่งลุยลาย - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ วางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งลุยลาย 	<p>- เทศบาลตำบลทุ่งลุยลาย มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) พร้อมทั้งเทศบาลตำบลทุ่งลุยลาย ได้มีประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ถูกต้อง</p>	<p>- ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>- ควรพิจารณาดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุกๆ ปีงบประมาณ เพื่อให้การกำหนด ตำแหน่งรองรับภารกิจของ หน่วยงานและการพิจารณาให้ สอดคล้องกับส่วนราชการปัจจุบัน</p>

๒. ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหา พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออกหรือ โอนย้าย	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้ทำงานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- อัตราตำแหน่งว่างในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ลดน้อยลง	- ดำเนินการบรรจุสรรหาและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ๑)ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี สังกัด กองคลัง ตามคำสั่ง ทต.ทุ่งลุยลาย ที่ ๒๐๒/๖๕ ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ รายนางสาวกัญญาณี ดอนเตาเหล็ก ๒)ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล สังกัด สำนักปลัด ตามคำสั่ง ทต.ทุ่งลุยลาย ที่ ๒๗๓/๖๕ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ รายนางสาวศรุษา พันธุลา , ๓)ตำแหน่ง นิติกร สังกัด สำนักปลัด ตามคำสั่ง ทต.ทุ่งลุยลาย ที่ ๓๓๑/๖๕ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ รายนางสาวอารยา แจ่มสุวรรณณ์ ๔)ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข สังกัด สำนักปลัด ตามคำสั่ง ทต.ทุ่งลุยลาย ที่ ๔๐๕/๖๕ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ รายนางสาวศศิธร แก้วไวยุทธ	- การลดภาวะอัตราตำแหน่งว่าง ในองค์กรเพื่อป้องกันการ ทำงาน ที่ล้นมือซึ่งส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า เสร็จสิ้นไม่ทันตามกำหนด ระยะเวลา ทำให้ขาดประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพต่อการทำงาน

๒. ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>๕) ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา สังกัด กองการศึกษา ตามคำสั่ง ทต.ทุ่งลุยลาย ที่ ๔๐๕/๖๕ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ วิทยายนายภาคภูมิ แก้วมณี</p> <p>- ดำเนินการสรรหาข้าราชการ โดยการรับโอน (ย้าย) จำนวน ๓ ตำแหน่ง ดังนี้</p> <p>๑) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒ ตามคำสั่ง ทต.ทุ่งลุยลาย ที่ ๒๗๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๕ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๕ วิทยานางสาวนันทน์ภัส ผิวนางงาม</p>	

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ และดำเนินการ ตามแผนฯให้สอดคล้อง ตามความจำเป็น	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุก ตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- เทศบาลตำบลทุ่งลุยลาย มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ถูกต้อง ครบถ้วน และ ก.ท. จังหวัดชัยภูมิมีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้ แผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)	- มีการวางแผนและพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับ การอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้าใน แผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้ ๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนา ศักยภาพผู้บริหารและสมาชิก สภาท้องถิ่น ด้านการประชุมสภาท้องถิ่น การพิจารณาร่าง ข้อบัญญัติท้องถิ่นและการจัดทำแผนพัฒนา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้เข้าอบรม ประกอบด้วย ผู้บริหาร และสมาชิกสภาเทศบาล จำนวน ๑๒ คน ๒. โครงการอบรมหลักสูตร แนวทางการประเมินผลงานครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้มี หรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นตามมาตรฐานทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผู้เข้า อบรมจำนวน ๕ คน ประกอบด้วย พนักงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ๓. โครงการแนวทางการตรวจสอบ การเงิน การคลัง และการบัญชีของ อปท. กรณีศึกษา เกี่ยวกับเงินขาดบัญชี	- ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากร เกิด การพัฒนาด้วยตนเองและ มีความ ต่อเนื่องขององค์ความรู้ และ สามารถที่จะถ่ายทอด ความรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้
๓.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนา บุคลากร แต่ละตำแหน่ง	- เพื่อให้กระบวนการและวิธีการ พัฒนา เกิดประสิทธิภาพ และตรงกับ ความต้องการของบุคลากรแต่ละ ตำแหน่ง และเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง ในการพัฒนา -เพื่อส่งเสริมทักษะ ความรู้ต่างๆใน การปฏิบัติงานของพนักงานให้ตรง ตามสมรรถนะหรือมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	-บุคลากรมีประสิทธิภาพ ในการทำงานและ สามารถนำความรู้ที่ได้รับ จากการพัฒนามา ประยุกต์ใช้ในการทำงาน ได้		

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>๔. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของผู้เข้าอบรม จำนวน ๒ คน</p> <p>๕. โครงการฝึกอบรมเชิงวิชาการ หลักสูตร การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ผู้เข้าอบรมจำนวน ๒ คน</p> <p>๖. โครงการการจัดทำงบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ภายใต้แนวทางการใช้ จ่ายเงินเพื่อรองรับการบริหารงบประมาณ รายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ผู้เข้าอบรม จำนวน ๒ คน</p> <p>๗. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร บทบาทหน้าที่ของ อปท.ในด้านการบริหารจัดการขยะ และสิ่งแวดล้อม ผู้เข้าอบรมจำนวน ๒ คน</p> <p>๘. โครงการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง และวิธีการปฏิบัติหลักการจัดเก็บภาษีให้ ถูกต้อง เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดจากการ ตรวจสอบ ผู้เข้าอบรมจำนวน ๔ คน</p>	

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>๙. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การพัฒนาประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัด อปท. ด้วยระบบประกันคุณภาพ การศึกษาและการ พัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา เข้าอบรมจำนวน ๒ คน</p> <p>๑๐. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการครู และ บุคลากรทางการศึกษาสังกัด อปท. เพื่อ ยกระดับคุณภาพการศึกษาปฐมวัย ด้วย การศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยี สารสนเทศ DLIT สื่อและแหล่งเรียนรู้ ธรรมชาติ เข้าอบรม จำนวน ๒ คน</p> <p>๑๑. โครงการพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพ ครู ระดับปฐมวัย การจัดการกิจกรรมการ เรียนรู้เพื่อ พัฒนาสมรรถนะการคิด แก้ปัญหาและการคิด สร้างสรรค์ใน โรงเรียนระดับปฐมวัยและศูนย์ พัฒนา เด็กเล็กสังกัด อปท. (เพิ่มเติม) ผู้เข้า อบรมจำนวน ๔ คน</p>	

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔.๑ จัดให้กระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ เป็นธรรม เสมอภาค และ สามารถตรวจสอบได้	- เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความ โปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการ ประเมินผลในองค์กร	- กระบวนการประเมินผล การ ปฏิบัติงานราชการที่ เป็นธรรม เสมอภาคและ สามารถ ตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการประกาศหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล พนักงานครูหรือ บุคลากร ทางการศึกษา และพนักงาน จ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และมีการถ่ายทอด ตัวชี้วัดโดย ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองการ ปฏิบัติงาน การพิจารณาผลการ ปฏิบัติงาน ในความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ อย่างเป็นธรรม เสมอ ภาค และเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ฉบับ ที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๓)	-การดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการการประเมินผล การปฏิบัติงานให้เป็นไปโดย ความชอบธรรม
๔.๒ จัดให้มีการพิจารณา ความดี ความชอบ ตาม ผล การปฏิบัติหน้าที่ ราชการ อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถ ตรวจสอบได้	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไป ตาม ผลการประเมินและประกาศ หลักเกณฑ์	-บุคลากรได้รับการ พิจารณา เลื่อนขั้น เงินเดือนถูกต้อง ครบถ้วน ทุกคน	-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน ส่วน ตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการ ประเมินผลการปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการพิจารณาของ คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผล การ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน	- จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ เป็น มาตรฐานเดียวกัน

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			พนักงานเทศบาล ตามประกาศการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ประจำปี คำสั่งเลื่อน ขึ้นเงินเดือนและ รายงานการประชุม	

๕. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕.๑ แจ้งให้บุคลากรใน สังกัด รับทราบถึงประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่นและประมวล จริยธรรมของพนักงาน เทศบาลพนักงานครู และ บุคลากรทางการ ศึกษาและ พนักงานจ้าง เทศบาลตำบล หุ่นลอย และประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติ ราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและ	-เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติ ของ ข้าราชการ -ยึดถือเป็นหลักการและแนวทาง ปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอ -ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กร และ ข้าราชการในทุกระดับ	-จัดทำประมวลจริยธรรม ของ พนักงานเทศบาล พนักงานครู และบุคลากร ทางการศึกษา และ พนักงานจ้าง -มีแนวทาง ปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมและหลักเกณฑ์ และวิธี ปฏิบัติราชการของ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและ บุคลากร ทางการศึกษาและ พนักงานจ้างของเทศบาล ตำบลหูนลอย	- ประชาสัมพันธ์ แจ้งเวียน ให้เจ้าหน้าที่ รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมของ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและ บุคลากรทางการ ศึกษาและพนักงาน จ้าง หลักเกณฑ์และ วิธีปฏิบัติ ราชการของพนักงานเทศบาล พนักงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษาและ พนักงานจ้าง	- เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วย ส่งเสริม ความรู้ในด้านประมวล จริยธรรม

๕. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>บุคลากรทางการศึกษา และ พนักงานจ้างของ เทศบาล ตำบลทุ่งลุยลาย</p> <p>๕.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็น ธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึง การควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>-เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ ตรง กับตำแหน่งและให้ศักยภาพของ ตนเอง ได้อย่างเต็มที่</p> <p>-เพื่อป้องกันการมอบหมายที่ซ้ำซ้อน</p>	<p>- เทศบาลตำบลทุ่งลุยลาย จัดทำคำสั่งแบ่งงานและ มอบหมายหน้าที่ความ รับผิดชอบของบุคลากรใน องค์กร</p>	<p>-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมาย หน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงาน เทศบาลและ พนักงานจ้างตามคำสั่ง มอบหมายงานของแต่ละสำนัก/กอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ ครบทุกคน</p>	<p>-การมอบหมายงานต้อง ดำเนินการตามกำหนด มาตรฐาน ของแต่ละตำแหน่ง รวมถึง พิจารณาถึงความรู้ ความสามารถ ของแต่ละบุคคล ประกอบ</p>

๖. ด้านการธำรงรักษาไว้ แรงจูงใจและการพัฒนาคุณภาพชีวิต				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖.๑ ประชาสัมพันธ์และ เผยแพร่แนวทางเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	- เพื่อสร้างองค์ความรู้ - เพื่อสร้างการเตรียมความพร้อม ให้แก่ บุคลากร	- บุคลากรสามารถทราบ ถึง เส้นทางความก้าวหน้า ใน ตำแหน่งงานของ ตนเองและ สามารถเตรียม ความพร้อมได้ ครบถ้วน สมบูรณ์	- หน่วยงานมีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าใน สายงานตำแหน่งให้ บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	- เสริมสร้างองค์ความรู้จาก หลากหลายวิธี และแหล่ง ความรู้ ที่แตกต่างกัน
๖.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูล บุคลากรใน ระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่น แห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	- เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วนและ เป็นปัจจุบัน	- ข้อมูลบุคลากรในระบบมี ความ ถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐	- หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบ ดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จตามที่ กำหนดไว้ ทั้งในส่วน ของข้อมูลพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง	- เสริมสร้างความรู้ให้กับ เจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ ระบบโดย กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น และให้ได้รับ การฝึกอบรม บ่อยครั้ง
๖.๓ จัดให้มีการพัฒนา คุณภาพชีวิตที่ดีแก่ บุคลากร ในด้าน สภาพแวดล้อมการ ทำงาน ด้านความปลอดภัยใน การทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม ร่วม ในการทำงานและ กิจกรรมที่สร้าง ความสัมพันธ์	- เพื่อสร้างความผาสุกในองค์กร - เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการ ทำงาน - เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ของบุคลากร	- บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มี ความสุขในการทำงานและ มี ความผูกพันกับองค์กร	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการ ปฏิบัติงาน อย่างครบถ้วน - จัดให้มีกล่องวงจรปิด และเวรรักษา ความปลอดภัยในองค์กร - จัดพื้นที่พักผ่อนและพักผ่อนอาหาร กลางวัน - จัดกิจกรรมร่วมกัน เช่น การเล่นกีฬา กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรม ๕ ส.	- จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อ สร้าง ความผูกพัน และความ สามัคคีใน องค์กร

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ เทศบาลตำบลทุ่งลุยลาย มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาที่ยังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการ อีกทั้งยังไม่มีส่งเสริม สนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ยังไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบเท่าที่ควร ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒.๑ ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน ขาดความรักใคร่สามัคคี มีทัศนคติในเชิงลบ

๒.๒ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจนขึ้น

๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ เป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ชีตความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆแล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ 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 สร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรให้เป็น องค์กรแห่งความสุข

๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน
