



รายงานผล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา(Recruitment)

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง สนับสนุนข้อมูลในการดำเนินการวางแผนกำลังคนตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อให้ได้รับการจัดสรรคนมีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานในสังกัด เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง และเป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การสรรหาพนักงานส่วนตำบล : สนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังขององค์กรสำหรับประกอบการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑.๒ การสรรหาพนักงานจ้าง : กำหนดแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง และแจ้งข่าวไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากบุคลากรภายนอกหน่วยงานและภายในหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเป็นที่สอดคล้องกับภารกิจของพนักงานจ้างในแต่ละตำแหน่ง

๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง(development)

๒.๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานนักบริหาร

๑) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับกาบริหารงาน

๒) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ และพัฒนาวิสัยทัศน์ ในการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคู่ต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๔) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๕) สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรมการฝึกจิต-สมาธิตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ

๒.๒ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ

๑) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๒) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงานด้านการให้บริการประชาชน และการปฏิบัติราชการเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ และนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณสมบัติสูงขึ้น

๔) สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต - สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ

๕) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๖) สนับสนุนให้มีจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เพียงพอกับปริมาณงาน และทันยุคทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน

๗) จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๒.๓ การพัฒนาพนักงานจ้าง

๑) จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการให้บริการประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณสมบัติสูงขึ้น

๓) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนโดยรวม อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๒.๔ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ หรือเปลี่ยนสายงาน

๑) จัดให้มีการปฐมนิเทศ และฝึกอบรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอนและวิธีการทำงานของราชการ รวมทั้งโครงสร้างองค์กร ความรู้เกี่ยวกับพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

๒) จัดให้มีการทดลองการปฏิบัติงาน ภายใต้การกำกับดูแลและสอนงานอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ได้รับมอบหมายจากประธานกรรมการบริหาร

๓) จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นระยะ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้าศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน(Evaluation)

การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

๒. องค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน(ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงานคุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ(ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลักสมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

๓. แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการตามประกาศจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล

๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง

๓) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่อยู่ในสังกัดบังคับบัญชา

การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้าง

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ ๑ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

ครั้งที่ ๒ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓ กันยายน

๒. องค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน(ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงานคุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๒) พฤติกรรมการปฏิบัติงาน(ร้อยละ ๒๐) โดยนำสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด มาใช้สำหรับการประเมินพนักงานจ้างโดยอนุโลม ดังนี้

-พนักงานจ้างทั่วไปให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะโดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการในระดับ ๑

-พนักงานจ้างตามภารกิจ ให้ประเมินสมรรถนะ ๕ สมรรถนะและสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกับพนักงานส่วนตำบลในลักษณะเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงานหรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการในระดับ ๒

หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู(ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม

๔. ด้านการรักษาไว้(Retention)

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง ดำเนินการสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาศักยภาพชีวิตของบุคลากร การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๑) สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงานบริหารงานบุคคลเพื่อจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๒) ปรับปรุงฐานข้อมูลในศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ(LHR) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๓) ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่บ้านพักสถานที่ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่าง ๆ

การสรรหาบุคลากรใหม่

การสรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาปฏิบัติงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง ในส่วน
ของพนักงานส่วนตำบล องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นร้องขอให้ คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วน
ท้องถิ่น(กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้ง และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง ดำเนินการ
ประกาศสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
หนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๗ เมื่อวันที่
๙ มกราคม ๒๕๕๘ ในส่วนของพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญ
เรือง ดำเนินการประกาศสอบคัดเลือกพนักงานจ้าง อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู ลงวันที่ ๑
กรกฎาคม ๒๕๔๗ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ซึ่งการสรรหาบุคลากรใช้ระบบคุณธรรมในการสรรหา
และเลือกคนเข้ามาทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง มีบุคลากรในสังกัด จำนวน ๔๙ คน โดยได้จำแนกระดับการศึกษา เพศ อายุตัว และอายุราชการ ดังตารางต่อไปนี้

[illegible]

ข้อกำหนดพื้นฐานด้านการศึกษา

- บุคลากรประเภทต่าง ๆ มีคุณสมบัติด้านการศึกษาตามคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. ,ก.ท. หรือ ก.อบต. รับรอง
- ตำแหน่งประเภทอำนวยการจะต้องมีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการตามที่ ก.จ. ,ก.ท. หรือ ก.อบต. รับรอง
- ตำแหน่งบริหารท้องถิ่น จะต้องมประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการตามที่ ก.จ. ,ก.ท. หรือ ก.อบต. รับรอง

องค์ประกอบความผูกพันที่ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน

ปัจจัยความผูกพัน	ข้าราชการ	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
๑. ความก้าวหน้าในด้านวิชาการและวิชาชีพ	✓	-	-
๒. งานที่ทำมีคุณค่าและเกิดประโยชน์	✓	✓	✓
๓. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓
๔. สวัสดิการ ค่าตอบแทนและการจัดสรรสิ่งจูงใจ	✓	✓	✓
๕. การแต่งตั้งโยกย้ายที่เป็นธรรม	✓	-	-

ข้อกำหนดพิเศษในการปฏิบัติงานด้านสุขภาพและความปลอดภัย

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีการจัดอบรมการฝึกซ้อมแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับเหตุการณ์เมื่อเกิดอัคคีภัยและแนวทางในการเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงต่ออัคคีภัยที่อาจเกิดขึ้น
- ในช่วงเทศกาลปีใหม่และเทศกาลสงกรานต์ จะมีการตรวจติดตามและประเมินผลการปฏิบัติการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุทางถนน ผู้บริหารและส่วนราชการพร้อมใจกันตรวจประเมินจุดตรวจด่านชุมชนเพื่อให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

บรรยากาศการทำงานของบุคลากร

๑. สภาพแวดล้อมการทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง มีระบบการรักษาความปลอดภัย กล้องวงจรปิดในพื้นที่สำนักงาน มีการซักซ้อมแผนการป้องกันไฟไหม้ และจัดกิจกรรมตรวจสอบสภาพประจำปี สร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดการทำงานร่วมกัน จัดให้มีการคัดกรองบุคลากรก่อนเข้าทำงานในสถานที่ราชการในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID -๑๙)

๒. นโยบายและสวัสดิการ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง จัดให้มีการร่วมกันทำงานเป็นทีมร่วมกัน มีการจัดหาสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับบุคลากรส่วนต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานต้นสังกัด เช่น การจัดสวัสดิการบ้านพัก ที่จอดรถ สถานที่ออกกำลังกาย สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น การจัดหาอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน เช่น อุปกรณ์สื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ชุดป้องกันไฟ เป็นต้น

ความผูกพันของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และสร้างความเป็นทีมงานในวัฒนธรรมองค์กร ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพัน โดยสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อจัดฝึกอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจ สร้างค่านิยม ความพอเพียง มีวินัย และมีจิตอาสา และการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ทำให้สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน ทั้งทางด้านกายภาพและด้านบรรยากาศ เช่น กิจกรรม ๕ ส การพัฒนาสถานที่ราชการให้ทันสมัย นำเทคโนโลยีมาใช้ในการแก้ไขปัญหา การสร้างงานที่มีความผูกพันองค์กร เช่น การร่วมแข่งกีฬากับองค์กรอื่น เช่น กีฬาเกลียวสัมพันธ์ กีฬาประชาชนสัมพันธ์ และอื่น ๆ เป็นต้น

การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง มีการร่วมกันทำงานเป็นทีม เป็นแนวทางหรือรากฐานการสร้างพฤติกรรมมีส่วนร่วมที่ดีของบุคลากรในองค์กร สื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมให้กลางเป็นพฤติกรรม โดยกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรหวังเผยแพร่ คู่มือเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม มีนโยบายให้ผู้บริหารทุกระดับต้องปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและสร้างแรงจูงใจในการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรในทางที่ดี ตรงกับทิศทางที่มุ่งหวังและให้ถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าส่วนราชการในการให้ความสำคัญกับการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ชี้แจง ถ่ายทอด สืบเก็ด พัฒนา และปลูกฝังค่านิยมให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน กำหนดส่งเสริมให้มีการพัฒนาปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เช่น นุ่งผ้าไทยไปทำงาน เดินตามวิถีชีวิตพอเพียง เข้าแถวเคารพธงชาติทุกวันจันทร์แรกของเดือน

การเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

เมื่อมีการลาออก โอน ย้าย เกษียณ เลื่อนระดับ โดยการปรับปรุงรูปแบบการทำงานแบบ New Normal หรือ Work From Home (WFH) ทำงานที่บ้านผ่านสื่อสังคมออนไลน์ Zoom Meeting/ Line บริหารการทำงาน ตามอัตรากำลังที่มีอยู่อย่างจำกัด และรับรองสถานการณ์ COVID-๑๙ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงหา

วิธีการรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยใช้บุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานแทนกันได้ จัดทำคู่มือประชาชน คู่มือบุคลากร มีการมอบหมายงานให้บุคลากรตามความเหมาะสม เช่น มีการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน/รักษาการในตำแหน่งแทนตำแหน่งว่าง การเรียนรู้เรื่องใหม่ที่สำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาจังหวัด คัดเลือกบุคลากรไปร่วมอบรม เพื่อนำความรู้กลับมาถ่ายทอด เพิ่มทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ของบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน(Evaluation)

รอบการประเมินให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่ม ตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ และให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ช่วงคะแนน	ระดับ การประเมิน	การเลื่อนขั้น เงินเดือน	จำนวนพนักงาน ส่วนตำบล(คน)
๑/๒๕๖๕	ตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	ดีเด่น	๑ ขั้น ๓ คน	๑๑
	ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐	ดีมาก		๘
	ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐	ดี		๑
	ตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐	พอใช้		-
	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ต้องปรับปรุง		-
๒/๒๕๖๕	ตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	ดีเด่น	๑ ขั้น ๓ คน	๒๐
	ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐	ดีมาก		-
	ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐	ดี		-
	ตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐	พอใช้		-
	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ต้องปรับปรุง		-

ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง สนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้แบบมีเป้าหมายด้วยวิธีการที่หลากหลายมีระบบการเรียนรู้และพัฒนา และมีการสอนงาน การฝึกงาน การถ่ายทอดความรู้จากผู้เกษียณ การเรียนรู้จากระบบออนไลน์ เช่น กำหนดตัวชี้วัดให้บุคลากรทุกคนเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ e-Learning จากหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง การประเมินประสิทธิภาพการพัฒนา คือ เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบการทำงาน ระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติ คือ คุณธรรมจริยธรรม การเป็นข้าราชการที่ดี กฎหมาย การประเมินประสิทธิภาพการพัฒนา คือ มีนวัตกรรมสนับสนุนการทำงาน เพิ่มทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน

ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขการพัฒนาบุคลากรในระดับองค์กร

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข
๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร ๑)การขาดความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กร ในการพัฒนาบุคลากร ๒)การขาดแนวทางจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากรตามความสามารถที่จำเป็นในตำแหน่ง ๓)งบประมาณมีไม่เพียงพอในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ๒. อัตรากำลัง/งบประมาณ ๑.บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณงานและมีการโอนย้าย เกษียณอายุราชการ ๒.ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ทำให้การจัดกิจกรรมสำหรับการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการได้ไม่เต็มที่และไม่ทั่วถึงในแต่ละกองงาน ๓. ด้านสถานการณ์โควิด-๑๙ สถานการณ์โควิด-๑๙ ทำให้การดำเนินการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรไม่สามารถดำเนินการได้ในรูปแบบ Onsite	๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร ๑)ควรมีการสร้างแรงจูงใจในโอกาสที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ๒)สนับสนุนและเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นให้ตรงกับตำแหน่ง และควรมีการจัดอบรมที่มีลักษณะตรงตามความต้องการของบุคลากร ๓)จัดหางบประมาณเพิ่มเติมจาก งานโครงการอื่นๆ ที่ไม่ได้มีการจัดกิจกรรม ๒. อัตรากำลัง/งบประมาณ ๑)ควรมีการเพิ่มบุคลากรให้สอดคล้องกับปริมาณงานของหน่วยงาน ๒)การวิเคราะห์เนื้อหาการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับบุคลากรก่อนส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ๓. ด้านสถานการณ์โควิด-๑๙ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เช่น อบรมผ่านระบบออนไลน์ และการเรียน e-Learning