

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี



พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทรโยง

อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.นโยบายด้าน การวิเคราะห์ อัตรากำลัง - แผน อัตรากำลัง ๓ ปี	๑ . ปรับปรุง โครงสร้าง และ อัตรากำลังให้ เหมาะสมกับ ภารกิจ	๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วน ตำบลในการวิเคราะห์ อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบ อัตรากำลังพนักงานในส่วน ราชการ และนำไปสู่การ กำหนดจำนวนประเภท และ ระดับตำแหน่งเสนอ คณะกรรมการจัดทำแผน ๒. มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี อย่าง ต่อเนื่องและนำไปสู่การ กำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลดตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการพนักงาน พนักงานส่วนตำบล จังหวัด บุรีรัมย์ เช่น การปรับปรุง ตำแหน่ง สำหรับพนักงาน ส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่ง การขอเพิ่มอัตรากำลัง ข้าราชการ/พนักงาน การ ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไปไปเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ	- มีแผนอัตรากำลัง ที่เป็นปัจจุบัน และ เหมาะสม กับ ภารกิจ บุคลากร มีความก้าวหน้าใน สายงาน	-

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. นโยบายด้าน การสรรหา และ คัดเลือก - การสรร หาและคัดเลือก	๑. มีการสรรหา บุคลากรเชิงรุก เป็นสิ่งที่องค์กรให้ ความสำคัญอย่าง ต่อเนื่องเพื่อให้ บุคลากรที่มี คุณภาพ ๒. การคัดเลือก บุคลากรโดยยึด หลัก ความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่ เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับการเป็น คนดี	๑. มีแนวทางการ ปฏิบัติการสรรหาตามวิธี และหลักเกณฑ์ของ คณะกรรมการพนักงาน พนักงานส่วนตำบลจังหวัด บุรีรัมย์กำหนด ๒. สรรหาพนักงานตาม กรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง ตามระเบียบ ประกาศ/มติ ก.อบต.จ.บร. อย่างชัดเจน ๓. มีแผนและสามารถสรร หา บรรจุ และ แต่งตั้งได้ ตามกรอบอัตรากำลัง ๔. มีแผน และสามารถสรร หาพนักงานจ้างได้ ตาม กรอบอัตรากำลัง	- องค์กรได้ บุคลากรที่เป็น คนมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับ งานและเป็นคน ดี	-

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายด้าน การบริหาร ผลการ ปฏิบัติงาน -การบริหารผลการ ปฏิบัติงาน	๑.มีการประเมินผล งานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง และ เป็นรูปธรรม ๓. ยึดประชาชน เป็นศูนย์กลางใน การทำงานและ บริการ	๑.ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินการ ปฏิบัติราชการเพื่อ ประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการ/เลื่อน ค่าตอบแทนของพนักงาน จ้าง ๒. KPI ระดับบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง ในแต่ละสำนัก/ กอง เพื่อกำหนดเป็น เงื่อนไขในการ คัดเลือก ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนา ความก้าวหน้า ในอาชีพและเป็นเงื่อนไขใน การกำหนดระดับตำแหน่ง ให้สูงขึ้น ๓. ผลการประเมินที่ได้ สามารถจำแนกความ แตกต่าง และจัดลำดับผล การปฏิบัติงานของ พนักงานได้อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพเพื่อ ใช้ประกอบการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพงาน ข้าราชการใจแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริม หรือ เป็นแรงจูงใจพนักงานให้ ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ	- มีการประเมิน ผลการ ปฏิบัติงานอย่าง มีคุณภาพ และ เป็นรูปธรรม	-

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้าน การบริหาร และ พัฒนาทรัพยากร บุคคล ด้วย เทคโนโลยีและ สารสนเทศ -การบริหารและ พัฒนา ทรัพยากร บุคคลด้วย เทคโนโลยี สารสนเทศ	๑. มีการนำ เทคโนโลยี และ สารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงานเพื่อ เพิ่ม ประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนา ความรู้ IT ของ บุคลากรอย่าง ต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. น าเทคโนโลยี มาใช้ เพื่อลด ปริมาณการใช้ วัสดุครุภัณฑ์	๑. มีการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในระบบงานหรือ ระบบการให้บริการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีระบบเทคโนโลยี สารสนเทศในการจัดเก็บ ข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลของ องค์กร ๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลในระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศอย่าง สม่ำเสมอ ๔. มีการพัฒนาระบบงาน หรือระบบการให้บริการ ด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ สามารถเชื่อมโยง กับระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ ฐานข้อมูล เกี่ยวกับ บุคคลได้ เช่น - โปรแกรมระบบ สารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของ ข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR - โปรแกรมระบบ E-laas , E- office , E-plan , E-gp , ccis	- บุคลากร สามารถนำ เทคโนโลยี มา ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	-

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕.นโยบายด้านการ วิเคราะห์ อัตรากำลัง -สวัสดิการและ ผลตอบแทน	๑.ให้พนักงานนำ หลักเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ใน การทำงานและ ในชีวิตประจำวัน ๒.จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการ ให้กับบุคลากรเพื่อ เป็นแรงจูงใจใน การทำงาน	๑.พระราชบัญญัติบำเหน็จ บำนาญข้าราชการส่วน ท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๘ ๒. ปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการ รักษาพยาบาลพนักงาน ส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๔๙ ๓. ปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับ การศึกษาของบุตรพนักงาน ส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๔๙ ๔. ปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย ค่าเช่า บ้านของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๕๙ ๕. ปฏิบัติตามระเบียบ คณะกรรมการ ก.กลาง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ขอรับเงินค่าทำขวัญของ พนักงาน ส่วนท้องถิ่นและ ลูกจ้างขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘	- การดำเนิน ผลตอบแทนสิทธิ ประโยชน์ และ สวัสดิการต่าง ๆ ตามความ รับผิดชอบ สอดคล้องกับ ความสามารถกับ พนักงาน ในทุก ระดับ	-

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น นโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๖.นโยบาย ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์ และผูกพัน ภายในองค์กร - การสร้าง ความสัมพันธ์ และผูกพัน ภายในองค์กร	๑.พัฒนา/ ปรับเปลี่ยน ทัศนคติ บุคลากร ให้มี วิสัยทัศน์ และ เข้าใจในระบบ การ บริหาร ราชการยุคใหม่ ๒.จัดประชุม เพื่อรับฟังความ คิดเห็น ของ ข้าราชการใน ทุกระดับ สม่ำเสมอ	๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและ กระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากร ๒. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนา คุณภาพชีวิตของพนักงานที่สะท้อนภาพ การทำงาน ขององค์กร เช่น กิจกรรม Big cleaning ,จิตอาสา ,กิจกรรมสร้าง ความสัมพันธ์ องค์กรเนื่องในเทศกาลต่าง ๆ (ปีใหม่,สงกรานต์) เพื่อให้พนักงานทุก คนร่วมมือ กันจัดทำกิจกรรม และเพื่อ สร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้าง ภาพลักษณ์ที่ดี ของสำนักงานให้บุคคล ทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ ๓. จัดให้มีการ ประชุมพนักงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดให้ ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคใน การปฏิบัติงานเพื่อสร้าง การยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้าง ความผูกพันที่ดีในองค์กร ๔. พนักงานทุก ระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริม จริยธรรมและการสร้างความ โปร่งใสใน การปฏิบัติราชการที่องค์การบริหารส่วน ตำบลจัดขึ้น และ ที่จัดร่วมกับหน่วยงาน อื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่าง ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติราชการ ๕. ผู้บริหาร ทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนา บุคลากรให้มีความผูกพัน และอยู่กับ องค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็น ต้นแบบแสดงแบบอย่างที่ดีใน ด้าน จริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสใน การดำเนินงาน	-บุคลากร ได้ มีโอกาส แลกเปลี่ยน ความคิด มุมมอง นำเสนอ แนวคิดใหม่ ๆในเชิง สร้างสรรค์ และนำผลที่ ได้ไป ปรับปรุง แนวทางการ ดำเนินงาน ต่างๆ ได้ อย่างมี ประสิทธิ ภาพ	

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๗.นโยบายด้านการ ส่งเสริม จริยธรรม และรักษาวินัย - การส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และวินัย ของพนักงาน	๑. เพื่อเป็นการ สร้างจิตสำนึก และ ความตระหนักใน การปฏิบัติราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ให้เกิดประโยชน์สุข แก่ประชาชน ๒. เพื่อเป็นการ ปลูกและปลูก จิตสำนึกต่อต้าน การทุจริต ๓. เพื่อสร้างจิตสำ นึกและความตระ หนักในการ ประพฤติปฏิบัติ ตามประมวล จริยธรรม	๑. จัดให้มีการฝึกอบรม คุณธรรม จริยธรรม แก่ ผู้บริหาร สมาชิกสภา และ พนักงาน องค์การบริหาร ส่วนตำบลเป็น ประจำทุกปี ๒. จัดให้มีประมวล จริยธรรมขององค์การ บริหารส่วนตำบล เพื่อใช้ เป็น ค่านิยมสำหรับองค์กร ที่พนักงานทุกคนพึงถือ ปฏิบัติเป็นแนวทาง ควบคุม ไปกักระเบียบและ ข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ	- ผู้บริหาร สมาชิกสภา และ พนักงานทุก ระดับ เข้าร่วมรับ การ ฝึกอบรม คุณธรรม จริยธรรม ประจำ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕เพื่อ ความรู้ที่ได้จาก การฝึกอบรมมา ใช้เป็นแนวทาง ในการ ปฏิบัติงาน - จัดให้มี ประมวล จริยธรรมของ องค์การบริหาร ส่วนตำบลประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีการ ประชาสัมพันธ์ให้ พนักงานทุกคน ทราบ และ เผยแพร่บน เว็บไซต์หลักของ หน่วยงาน	-

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

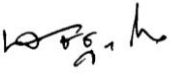
เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) โดยเฉพาะในจังหวัดบุรีรัมย์ ในปีที่ผ่านมา มีการแพร่ระบาดที่รุนแรง มีผู้ติดเชื้อและเสียชีวิต รวมถึงผลกระทบจากมาตรการต่างๆ ของรัฐในการเฝ้าระวังและป้องกันการแพร่ระบาดดังกล่าว ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทรโยง ไม่สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมภายใน และอนุมัติให้พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมจากภายนอกได้เท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ควรดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมและการเข้าร่วมการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลในรูปแบบออนไลน์ รวมถึงการนำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดความเสี่ยงในการสัมผัสเชื้อ รวมถึงสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างได้รับการฉีดวัคซีน เพื่อเป็นการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดในระยะยาวอันจะส่งผลดีต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำไทรโยงต่อไป

(ลงชื่อ)  (ผู้รายงาน)
(นายฤทัย ประสงค์ทรัพย์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)  (ผู้ตรวจสอบ)
(นางสาวพัตร หวีเกตุ)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.ฯ

(ลงชื่อ)  (ผู้ตรวจสอบ)
(นางนัฐชา โยธาพล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำไทรโยง

(ลงชื่อ)  (ผู้ตรวจสอบ)
(นายลมัย ธรรมสูตร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำไทรโยง

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทรโยง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ (ห้วง ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๔ ถึง กันยายน พ.ศ.๒๕๖๕)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทรโยง ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลละลม ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้มีการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม มีการควบคุม กำกับ ดูแลบุคลากรให้มีการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล สร้างความสามารถในการแข่งขันของหน่วยงาน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เน้นการสร้างสมดุลชีวิตระหว่างการทำงาน และการจัดสรรสวัสดิการให้แก่บุคลากร มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ส่งเสริมการจัดสวัสดิการต่างๆ ในการปฏิบัติราชการ มีกลไกในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง โดยดำเนินการภายใต้นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ด้านการสรรหา

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลละลม ได้ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ว่าง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	วันรับโอนย้าย/บรรจุ	หมายเหตุ
	- ไม่มี -		

๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทรโยง ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาเพื่อรับสมัครบุคคลเพื่อสั่งจ้างและแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๑ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	วันที่แต่งตั้ง	หมายเหตุ
	- ไม่มี -		

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทรโยง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

ข้อมูลอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓) องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทรโยง (ข้อมูลวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕)

ที่	ประเภทพนักงาน	อัตรากำลัง	หมายเหตุ
	พนักงานส่วนตำบล	๒๐	
	พนักงานครูส่วนตำบล	๒	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	
	พนักงานจ้างทั่วไป	๕	
	จ้างเหมาบริการ	๙	
	รวม	๓๙	

๓. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ

๓.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทรโยง โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ได้ดำเนินการบันทึกแก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากร

ท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เป็นไปตามระยะเวลาในหนังสือสั่งการ

๓.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทรโยง ได้ดำเนินการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เป็นไปตามกระบวนการ ขั้นตอน

ตามตัวชี้วัดของการประเมินการปฏิบัติราชการ พร้อมทั้งดำเนินการประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการประเมินดีเด่น

๓.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทรโยง ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส. เป็นประจำทุกเดือน รวมทั้งจัดให้มีอุปกรณ์พื้นฐานด้านความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิง

มีชุดปฐมพยาบาลเบื้องต้น ยารักษาโรค เป็นต้น รวมไปถึงอุปกรณ์ในการป้องกันโรค Covid – ๑๙

๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

๔.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทรโยง ดำเนินการแจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลละมว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๔.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทรโยง ดำเนินการจัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ทุก

สำนัก/กอง เป็นปัจจุบัน

๔.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทรโยง ดำเนินการจัดกิจกรรมสอดแทรกความรู้คุณธรรม จริยธรรม ในการประชุมประจำเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมี

ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งเพื่อกล่อมเกลาและปลูกฝังให้บุคลากรมีพฤติกรรมไม่น้อมรับการทุจริตทุก

ประเภท

ปัญหาและอุปสรรค

๑. จากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid-๑๙) ทำให้การบริหารงาน และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ.

๒๕๖๕ ที่ผ่านมามีเกิดความไม่คล่องตัว บางโครงการ/กิจกรรม ไม่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาหรือ เป้าหมายตามที่กำหนดไว้ การดำเนินการฝึกอบรมเองก็จะต้อง

ดำเนินการโดยปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid – ๑๙) อย่างเคร่งครัด

๒. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำไทรโยง ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือระบบ อิเล็กทรอนิกส์มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ดีเท่าที่ควร รวมไปถึงยังไม่มีเครื่องมือที่เพียงพอรองรับในการ ทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไขปัญหา

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และมีความหลากหลาย

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงาน ศึกษา ค้นคว้า นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงจัดหาเครื่องมือใหม่ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง