

รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลียง อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

๑.ยุทธศาสตร์ในการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างโดยมีกิจกรรมดังนี้

๑. สร้างองค์กรให้มีความโปร่งใส และมีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)
๒. กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
๓. กำหนดให้มีกิจกรรมในการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาพนักงานโดยมีกิจกรรมดังนี้

- ๑) ปลุกจิตสำนึกผ่านแนวทางต้นแบบ เช่น พระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท
- ๒) หลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาที่เหมาะสมของพนักงานแต่ละตำแหน่งทั้งที่จัดเองและหน่วยราชการอื่นจัดทำ
- ๓) สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดองค์ความรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล โดยมีกิจกรรมดังนี้

- ๑) สร้างกระบวนการการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้มีความโปร่งใส
- ๒) กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรทุกคนทราบล่วงหน้า

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมและความสามัคคีโดยมีกิจกรรมดังนี้

- ๑) เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แนวทางการปฏิบัติงาน และการพัฒนา
- ๒) จัดกิจกรรมที่สร้างการมีส่วนร่วมและสร้างประโยชน์ในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนา

ครอบคลุมการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลียง ดังนั้นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลียง จึงกำหนดให้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานโดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๒.๑ การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่ง และระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒ ให้พนักงานทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง ดังนี้

- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ และทักษะการปฏิบัติงาน
- หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๓ วิธีการพัฒนาพนักงาน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลียง เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก. อบต.จังหวัดน่าน หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสมดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การฝึกอบรม
๓. การทัศนศึกษาดูงาน
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา
๕. การสอนงาน / การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๒.๔ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลียง ต้องจัดสรรงบประมาณ สำหรับการพัฒนาพนักงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลียงอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึง ความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาพนักงาน อบต.ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. การวิเคราะห์สภาพปัญหาของบุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการ วิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่ายโดยจากการสำรวจ ข้อมูลสภาพปัญหาของทุกส่วนงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนาเหลียงสามารถการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและข้อจำกัดของบุคลากรของอบต.นาเหลียง ในทุกส่วนงานโดยสรุปได้ดังนี้

การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและข้อจำกัดของบุคลากรของอบต.นาเหลียง	
จุดแข็ง	๑.มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ หรืออยู่ใกล้พื้นที่องค์การบริหาร ส่วนตำบล ๒.มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๓.มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๕ปี เป็นวัยทำงาน ๔.ส่วนใหญ่เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้
จุดอ่อน	๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การ ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบ
โอกาส	๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้การทำงานมี ความสะดวก รวดเร็วสามารถอุทิศตนเพื่อการปฏิบัติงานได้ อย่างเต็มที่เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นบุคลากรในพื้นที่ หรือรับราชการในพื้นที่มานาน
อุปสรรค	๑.ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ ๒.บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว บางครั้งไม่สามารถ อุทิศเวลาให้กับทางราชการได้อย่างเต็มที่ ๓.มีความก้าวหน้าในวงแคบ

