



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากร
บุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีฐาน
อำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย

งานทรัพยากรบุคคล
สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีฐาน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีฐาน อำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารงานในองค์การให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ย่อมต้องอาศัยทรัพยากรทางการบริหารหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นองค์การขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ หน่วยงานราชการ หรือองค์การภาคธุรกิจ จำเป็นต้องมีคนหรือบุคลากร (Man) เงินทุนหรืองบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดี (Management) แต่การที่องค์การจะบริหารงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้นั้นขึ้นอยู่กับการใช้ทรัพยากรดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะด้านบุคลากร ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนงานหรือภารกิจขององค์การให้ประสบความสำเร็จ และยังเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์การนั้นด้วย เพราะหากองค์การใดมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ย่อมส่งผลดีต่อองค์การทั้งด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานตามไปด้วย อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถเพียงอย่างเดียว นั้น มิอาจทำให้้องค์การประสบความสำเร็จได้ หากบุคลากรปราศจากความสุข ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และความรักต่อองค์กร ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่้องค์การต้องตระหนักและให้ความสำคัญ เพราะหากบุคลากรขาดความพึงพอใจที่จะทำงาน ย่อมทำให้การขับเคลื่อนงานไม่อาจสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ และส่งผลเสียต่อองค์กร ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการพัฒนากำลังคน จึงเป็นกระบวนการสำคัญที่จะพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นในองค์การทั้งปัจจุบันและอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีฐาน ถือเป็นองค์การบริหารท้องถิ่นหนึ่งที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด และมี ทรัพยากรทางการบริหาร ซึ่งรวมถึงทรัพยากรมนุษย์และกำลังคน และต้องอาศัยทรัพยากรเหล่านี้ในการขับเคลื่อนงานและภารกิจให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และตอบสนองความต้องการของประชาชน แต่ในปัจจุบันสภาพการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีฐานยังถือว่ามิอุปสรรคและเต็มไปด้วยความยุ่งยาก เนื่องจากการปรับปรับ เปลี่ยนแปลง โครงสร้าง นโยบาย ระเบียบ กฎหมาย และการขยายภารกิจขององค์กรปกครองท้องถิ่นที่เพิ่มขึ้น ขณะที่จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงานคับแคบ สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เป็นต้น ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการสร้างความพึงพอใจในปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีฐาน จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะทำให้้องค์การบรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อประชาชน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในทุกมิติในการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม การสัมมนา และการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยในปี พ.ศ.๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีฐานสนับสนุนกิจกรรมดังกล่าวด้วยการ งบประมาณในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกส่วนราชการได้พัฒนาศักยภาพของตนเองและนำความรู้ที่ได้มาพัฒนา งานพัฒนาองค์กร และพัฒนาท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น

๒. แนวคิดเรื่องการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๑ การบริหารทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานขององค์กรจะมีขนาด เล็กหรือขนาดใหญ่ ย่อมต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นพื้นฐาน เพื่อสามารถ ควบคุมการดำเนินงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ โดยจะต้องคำนึงว่ามนุษย์มิใช่เครื่องจักร แต่เป็น ผู้สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรย่อมต้องการขวัญกำลังใจรวมทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยกันทุกคน ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะให้บุคลากรในองค์กรได้แสดงความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงค่านิยม วัฒนธรรม จริยธรรม และวินัยในการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นสำคัญ พร้อมการคำนึงถึงสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยเช่นกัน ได้แก่

(๑) ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ สภาพฐานะทางการเงิน วัฒนธรรม ค่านิยม และระเบียบวินัยข้อ ปฏิบัติขององค์กร เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(๒) ปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ บทบาทหน้าที่ของรัฐบาลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการ เทคโนโลยี สภาพการแข่งขัน ในลักษณะเดียวกันสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และปัจจัยอื่น ๆ เช่น ภัยธรรมชาติ ภาวะสงคราม เป็นต้น ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำหรับค่านิยมของ “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” นั้น เดิมเรียกว่า “การบริหารงานบุคคล” แต่ เมื่อโลกปัจจุบันมีความเจริญเติบโตขยายตัวมากขึ้น กรอบแนวคิดด้านงานบุคคลจึงจำเป็นต้องขยายและพัฒนา ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นักวิชาการส่วนใหญ่จึงไม่ได้มองว่าบุคลากรในองค์กรเป็นเพียง ผู้รับคำสั่งตามที่มองหมายเท่านั้น ในบทบาทใหม่บุคลากรมีฐานะเป็นทรัพยากรขององค์กร หรือในปัจจุบัน เรียกว่า “ทุนมนุษย์” ที่มีส่วนร่วมส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาระงานต่าง ๆ ขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความสำเร็จ ความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร ด้วยเหตุนี้จึงทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นที่ยอมรับและมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงหมายถึงกระบวนการที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบันได้ ดังจะเห็นได้จากขอบข่ายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่กว้างครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรและเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการบริหารงาน นับตั้งแต่การวางแผนเพื่อสรรหาคณะกรเข้ามามีปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น ๓ ช่วงระยะเวลา คือ ช่วงก่อนปฏิบัติงาน จะต้องวางแผน สรรหา และจูงใจ บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน ช่วงขณะปฏิบัติงาน เป็นช่วงหลังจากสรรหาคณะกรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาร่วมงานกับองค์กรแล้ว องค์กรจำเป็นต้องธำรงรักษาให้บุคลากรขององค์กรมีคุณภาพ มีชีวิตการปฏิบัติงานที่ดี มีความศรัทธา และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม จึงจะสามารถดึงดูดความสนใจบุคลากรที่ดีเข้ามาร่วมปฏิบัติงานได้และช่วงหลังการปฏิบัติงาน องค์กรต้องให้ความเอาใจใส่ด้วยการดูแลบุคลากรหลังเกษียณอายุ หรือหากบุคลากรที่มีความ

/จำเป็น...

จำเป็นต้องลาออกจากงานก่อนเวลาด้วยความจำเป็นบางประการ องค์กรจะต้องจัดเตรียมความพร้อมให้บุคลากรได้ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขในสังคมหลังออกจากงาน อาจจะเป็นเรื่องเงินบำเหน็จ บำนาญ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และผลตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ ที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตที่มีความสุขได้ต่อไป

สำหรับความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีดังต่อไปนี้

(๑) ช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์กร โดยจะทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีความพร้อมเข้ามาเชื่อมโยงภารกิจต่าง ๆ ขององค์กร

(๒) ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตนเอง มีความรู้ ความสามารถ และยังสามารถส่งผลทำให้เกิดการทุ่มเท เสียสละ จงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

(๓) ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยอาศัยความรู้ ความสามารถแบบหลากหลาย

โดยเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มี ๔ วัตถุประสงค์หลัก ดังนี้

(๑) การสรรหา คือ การหาคนดี คนเก่งเข้ามาทำงาน ด้วยวิธีการแบบตั้งรับหรือแบบตั้งเดิม และการสรรหาเชิงรุก การสรรหาถือเป็นกระบวนการการดำเนินงานขององค์กรซึ่งจัดทำขึ้นเพื่อมุ่งจูงใจผู้สมัครที่มี คุณภาพเข้ามาทำงานในองค์กรของตน เพราะว่าการได้มาซึ่งคนดี มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานมาทำงานก็จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้นองค์กรแต่ละองค์กรจึงต้องให้ความสนใจในการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ จากแหล่งต่าง ๆ โดยเพื่อทำการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

(๒) การพัฒนา คือ เป็นการพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรเป็นคนดี คนเก่งยิ่ง ๆ ขึ้นไป แต่การที่จะพัฒนาให้เก่งขึ้นไปจำเป็นต้องรู้ว่าบุคคลนั้นเป็นเช่นใด ความถนัด จุดแข็งจุดอ่อน ซึ่งการพัฒนาเป็นกระบวนการหลังจากการรับคนเข้ามาในองค์กรแล้ว โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีความความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากรมิได้มีวัตถุประสงค์เพียงเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความชำนาญในงานปัจจุบันเท่านั้น แต่มีความมุ่งหมาย เพื่อให้บุคลากรได้ก้าวหน้าและเติบโตต่อไปในอนาคตด้วย

(๓) การรักษาไว้ คือ การรักษาคนไว้ให้อยู่กับองค์กรซึ่งเป็นเรื่องการบริหารจัดการ ความก้าวหน้า ในอาชีพ การมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม การจัดสวัสดิการ การสร้างความพึงพอใจและเป็นผู้รักองค์กร

(๔) การใช้ประโยชน์ คือ การใช้คนให้ตรงกับงาน ให้ความเป็นอิสระและมีส่วนร่วม ให้ทำงานได้ อย่างเต็มศักยภาพ

อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารจะต้องมีปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติประกอบด้วย

(๑) หลักคุณธรรม ประกอบด้วย ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ เป็น กลางโดยไม่คำนึงถึงฝ่ายใด รวมถึงมีการรับรองการเป็นอาชีพ มีทางก้าวหน้า มีค่าตอบแทน และสวัสดิการ ที่ เหมาะสม ที่เกียรติและศักดิ์ศรี

(๒) หลักสมรรถนะ หมายถึง ใช้คนให้ตรงกับความรู้ความสามารถ (Put the Right Man on the Right Job) โดยการศึกษาและกำหนดความรู้ความสามารถที่ต้องการสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ แล้วนำไปสรรหา พัฒนาให้ได้บุคคลที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง

(๓) หลักผลงาน คือ การบริหารโดยยึดผลงานเป็นหลัก แต่ให้มีการพิจารณาทัศนคติ และวิธีการทำงานที่โปร่งใสประกอบ

(๔) หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ โดยการกระจายอำนาจและงานให้บุคลากรมีส่วนร่วมหรือร่วมกันรับผิดชอบ

(๕) หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จึงสรุปได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและการสร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร โดยทั่วไปแล้วมนุษย์แต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้าน ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การ ดำเนินการให้มนุษย์สามารถสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยคุณภาพทางการบริหารทรัพยากร มนุษย์ในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงหลักการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิด ประสิทธิภาพแก่องค์กร

๒.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากกระแสโลกาภิวัตน์และการพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาองค์กรให้สามารถก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงและสามารถสร้าง ความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ องค์กรจะต้องบริหารการเปลี่ยนแปลง และวางแผนกลยุทธ์ ในการพัฒนา องค์กรเพื่อสร้างจุดแข็งและความได้เปรียบ ดังนั้น การพัฒนาองค์กรจึงมีความสำคัญ โดยเฉพาะการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ หรือกำลังคนในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพในการทำงานให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร ท่ามกลางความท้าทายของการบริหารในยุคของการแข่งขันด้วยทุนมนุษย์ จึงเป็น ต้นทุน สำคัญขององค์กรในการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และตอบสนองต่อสภาพการเปลี่ยนแปลง ที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร มนุษย์จำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างสรรค์สิ่ง ใหม่ ๆ การที่มนุษย์ได้ทำสิ่งใหม่จะเป็นบ่อเกิดทำให้องค์กร ตลอดจนสังคมในระดับมหภาคเกิดการ เปลี่ยนแปลงตามไปในทางที่ดีขึ้นได้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากร มีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มี ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหาร เพราะมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร โดยมีแนวคิดและความสำคัญ ดังนี้

(๑) เป็นกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต เพราะเมื่อมีการให้การพัฒนาและฝึกอบรมกับบุคลากรแล้ว บุคลากรก็จะเป็นผู้ที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งทำให้เกิดคุณค่าต่อตัวบุคลากรเองและต่อองค์กร

(๒) เป็นกิจกรรมที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยเฉพาะการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร เพราะถ้าองค์กรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นประจำอย่างต่อเนื่องแล้ว จะเท่ากับทำให้กับบุคลากรได้รับการตอกย้ำให้เกิดความเข้าใจ จดจำได้ และสร้างความชำนาญในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น

(๓) เป็นกิจกรรมที่บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรจะต้องให้ความร่วมมือ สนับสนุน และคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรเป็นหลัก โดยเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง หรือผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมก็จะให้ความร่วมมือยอมรับและปฏิบัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

(๔) เป็นกิจกรรมที่ต้องคำนึงถึงเรื่องของงบประมาณหรือค่าใช้จ่ายต่างๆ ว่าเกิดขึ้นว่าคุ้มค่าหรือไม่ รวมทั้งจะต้องพิจารณาถึงระยะเวลาและช่วงเวลาที่จะใช้ในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรด้วยว่ามีความเหมาะสมหรือไม่กระทบกับการปฏิบัติงานในองค์กรมากนักน้อยเพียงใด

(๕) เป็นกิจกรรมที่จะต้องมีการประเมินผลและติดตามผล เพื่อที่จะได้รับทราบว่าการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรที่องค์กรได้จัดขึ้นนั้น ประสบความสำเร็จหรือไม่ มีสิ่งที่จะต้องพัฒนา ปรับปรุง และ แก้ไข เพื่อที่จะได้รับทราบผลของกิจกรรม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขการจัดทำกิจกรรมในครั้งต่อไปให้มีความ สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

(๖) เป็นกิจกรรมที่ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมจะต้องมีการเรียนรู้เกิดขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นการเรียนรู้ในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น หรืออาจจะเป็นการเรียนรู้ในเรื่องอื่น ๆ ที่เป็นสิ่งจำเป็นหรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันหรืออนาคต ซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งตัวบุคลากรเองรวมทั้งองค์กรด้วย นอกจากนี้ กิจกรรมในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้นๆ ด้วย ตามหลักของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

สำหรับวัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นสามารถแบ่งออกได้ ๓ ลักษณะ ดังนี้

(๑) วัตถุประสงค์โดยทั่วไป เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ในองค์กรหรือหน่วยงาน การสร้างกำลังใจ และทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากร การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากรและสามารถทดแทนการขาดแคลนบุคลากรได้ และการใช้ ทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและคุ้มค่า

(๒) วัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อเสริมสร้างกำลังใจ ทัศนคติ และความสนใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น มีแนวปฏิบัติวิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมหรือดีที่สุดแก่พนักงาน การพัฒนาการ ปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กรให้ได้รับผลผลิตสูงสุด การลดความสิ้นเปลืองและป้องกันข้อผิดพลาดอัน อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน การพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถรู้ถึงระบบและ วิธีการทำงานที่ถูกต้องและรู้จักใช้เครื่องมือต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง การฝึกฝนบุคคลเตรียมไว้เพื่อความเจริญก้าวหน้าของงาน และการเพิ่มขยายองค์กรหรือตั้งหน่วยงานใหม่ในอนาคต

(๓) วัตถุประสงค์ของบุคลากร เพื่อก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตน ทำให้มีโอกาสได้รับ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไปได้ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น การพัฒนาทักษะหรือ ฝีมือในการทำงาน การพัฒนาทัศนคติและบุคลิกภาพให้ถูกต้องดีงามและเหมาะสม การเรียนรู้และลดการเสี่ยง อันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน การฝึกฝนความสามารถในการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจให้ดียิ่งขึ้น

การปรับปรุงสภาพการทำงานของตนให้ดีและเหมาะสมยิ่งขึ้น การเสริมสร้างความเข้าใจในนโยบายและ เป้าหมายขององค์การที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ให้สามารถปฏิบัติตนและทำงานได้อย่างถูกต้อง ส่วนประเภทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถจำแนกได้ ดังต่อไปนี้

(๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องทั่วไป เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหัวข้อเรื่องทั่วๆ ไป ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ ไม่ว่าบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมนั้น จะมีตำแหน่ง หน้าที่การทำงานอยู่ในตำแหน่งใด หรืออยู่ในระดับผู้บริหารหรือไม่ ก็สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้ารับการ พัฒนาและฝึกอบรมไปใช้ได้เช่นเดียวกัน เช่น การพัฒนาและฝึกอบรมในหัวข้อเรื่องเกี่ยวกับการทำงานเป็นที่มาของการพัฒนาและฝึกอบรมในหัวข้อเรื่องเกี่ยวกับการทำงานอย่างไรให้สนุกกับการทำงาน เป็นต้น

(๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เฉพาะเรื่อง เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหัวข้อเรื่องที่เป็นเรื่องเฉพาะตำแหน่ง เฉพาะหน้าที่ เพื่อให้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่นั้นๆ ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่การทำงานไม่เกี่ยวข้องก็ไม่จำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม เช่น การพัฒนาและฝึกอบรมในเรื่องพัสดุ หรือระบบบัญชี เป็นต้น

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การนั้นจำเป็นต้องศึกษารูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ขององค์การ เนื่องจากรูปแบบการพัฒนาย่อมแตกต่างกันตามปัญหาที่เกิดขึ้นของแต่ละองค์การและแต่ละความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาตนเอง ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการทำให้มนุษย์มีคุณค่ายิ่งขึ้น ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นของแต่ละคน และก่อให้เกิด ประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้

(๑) การฝึกอบรม หมายถึง การมุ่งที่จะทำให้บุคคลมั่นใจและช่วยพัฒนาการเรียนรู้ หัวใจสำคัญ ของการฝึกอบรมก็คือทำให้แต่ละบุคคลสามารถทำหน้าที่ในปัจจุบันให้ได้ เริ่มตั้งแต่การฝึกอบรมทักษะเบื้องต้น การฝึกอบรมปฐมนิเทศ หรือการฝึกอบรมรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งล้วนมีจุดประสงค์เพื่อใ้บุคลากรสามารถพัฒนา ตนเองให้เกิดทักษะและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่ต้องการต้องการ

(๒) การศึกษา คือ การเรียนรู้ที่มุ่งเพื่องานในอนาคต หรือการเปลี่ยนแปลงความรู้ เป็นการช่วย แต่ละบุคคลให้มีคุณสมบัติที่จะเติบโตหรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของอาชีพในอนาคตการศึกษา มักจะสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพและการริเริ่มโดยบุคคลมากกว่าองค์การ

(๓) การพัฒนาด้วยวิธีต่างตามที่องค์กรกำหนด เช่น การสอนงานให้กับบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติ จริง โดยมอบหมายให้บุคคลที่มีประสบการณ์สอนงาน อาจเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรืออาจเป็นการ เตรียมพร้อมเพื่อการหมุนเวียนงานขององค์การ เป็นลักษณะที่องค์กรเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อให้พนักงานที่มุ่งการวิเคราะห์ ทำให้มั่นใจและช่วยก่อให้เกิดสิ่งใหม่โดยผ่านการเรียนรู้ เป็นการเพิ่มโอกาสให้แต่ละบุคคลเติบโต ทำให้คนทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น หรือการสัมมนาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรในทักษะ การปฏิบัติงานทั้งด้านอาชีพและการอยู่ร่วมกันในองค์การ

(๔) การพัฒนาอาชีพ เป็นวิธีการที่เป็นระบบซึ่งจัดทำโดยองค์การเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าบุคลากร พร้อมด้วยคุณสมบัติและประสบการณ์ จะมี ๒ ส่วนหลัก ๆ คือ การวางแผนอาชีพ เป็นวิธีการที่แต่ละบุคคล กำหนดเป้าหมายอาชีพ และแยกแยะวิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ กับการบริหารอาชีพ เป็นกิจกรรมและ โอกาสต่าง ๆ ขององค์การที่จัดขึ้นเพื่อช่วยใ้มั่นใจว่าองค์การจะสามารถมีกำลังคนเกินกว่าที่จำเป็นและต้องการใช้ในอนาคต

(๕) การพัฒนาองค์การ คือ การปรับเปลี่ยนองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อชนะในการแข่งขัน ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงองค์การอย่างต่อเนื่อง หรือการปรับรู้อะบบขององค์การใหม่ สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการของการพัฒนาและการทำให้บุคลากรได้ แสดงความเชี่ยวชาญ โดยใช้ การพัฒนาองค์การ การฝึกอบรมบุคคล และพัฒนาบุคคลโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ ปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งเน้น การทำให้บุคลากรทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการบูรณาการเป้าหมาย ขององค์การและความต้องการ ของบุคคลให้สอดคล้องกัน

๓. ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีฐาน

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน
๑. ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	ว่าง
๒. รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑
สำนักปลัด อบต.		
๓. หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑
๔. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑
๖. นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑
๗. นักพัฒนาการท่องเที่ยวปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑
๘. นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑
๙. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑
๑๐. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑
๑๑.เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑
๑๒.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑
๑๓.เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	ว่าง
๑๔.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
๑๕.ช่างไม้	๑	๑
๑๖.ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑
๑๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑
๑๘.พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑
๑๙.คนงานประจำรถขยะ	๑	๑
๒๐.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน
พนักงานจ้างทั่วไป		
๒๑.คนงาน (ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์ส่วนกลาง)	๑	๑
๒๒.คนงาน (ปฏิบัติหน้าที่ขับรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์)	๑	๑
๒๓.คนงาน(ปฏิบัติหน้าที่ประจำรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์)	๑	๑
๒๔.คนงาน	๑	๑
๒๕.พนักงานขับรถยนต์(รถยนต์ส่วนกลาง)	๑	๑
๒๖.พนักงานขับรถยนต์(รถขยะ)	๑	๑
๒๗.คนงานประจำรถขยะ	๕	๕
๒๘. คนงาน(ช่วยงานสาธารณสุข)	๑	๑
กองคลัง(๑๔)		
๒๙.ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑
๓๐. นักวิชาการการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑
๓๑.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	ว่าง
๓๒.เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑
๓๓.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑
ลูกจ้างประจำ		
๓๔.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	ว่างให้ยุบ (เกษียณ ๓๐ ก.ย. ๖๕)
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
๓๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑
๓๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑
กองช่าง(๑๕)		
๓๗.ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑
๓๘.นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑
๓๙.นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	ว่าง
๔๐.นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	ว่าง
๔๑.นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
๔๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑
๔๓.ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑
๔๔.ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑
๔๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	๑	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป		
๔๖.คนงาน(ปฏิบัติหน้าที่จดมาตรวัดน้ำ)	๑	๑
๔๗.คนงาน(ปฏิบัติหน้าที่ขั้บรถกระเช้าไฟฟ้า)	๑	๑
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)		
๔๘.ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑
๔๙.นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑
๕๐.นักสนทนากการปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	ว่าง
๕๑.เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑
๕๒.ครู	๗	๗
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
๕๓.ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑
๕๔.ผู้ดูแลเด็ก	๑๕	๑๕
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)		
๕๕. นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	ว่าง

๔. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ในหัวข้อนี้จะนำเสนอเกี่ยวกับการวิเคราะห์สถานการณ์และประเมินสภาพแวดล้อมการบริหารทรัพยากร มนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีฐาน อำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย โดยใช้หลักการ TOWS Analysis ดังนี้

ปัจจัยภายนอก (External Factor)	
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. ระบบเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง เป็นโอกาสให้บุคลากรเกิดการพัฒนาระบบการทำงาน</p> <p>๒. มีหลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรจำนวนมากรองรับ</p> <p>๓. มีสถานศึกษาที่มีหลักสูตรในการรองรับการ พัฒนาความรู้จากการศึกษาต่อจำนวนมาก</p> <p>๔. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ส่งผลให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายขึ้นและทำงานได้อย่าง รวดเร็ว</p> <p>๕. มีข้อระเบียบกฎหมายที่เข้มงวดทำให้การดำเนินนโยบายและปฏิบัติงานยึดหลักความถูกต้อง ลด ปัญหาการทุจริต</p>	<p>๑. การเข้ามาตรวจสอบหรือการประเมินของ ส่วนกลางมีบทบาทอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรต้องใช้เวลาอย่างมากในการ จัดเตรียมเอกสารสำหรับรองรับ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อ การให้บริการประชาชนไปบ้าง</p> <p>๒. มีระเบียบกฎหมายและข้อบังคับจำนวนมากทำให้ เป็นข้อจำกัดในการทำงานให้เกิดความคล่องตัวหรือ ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่าง รวดเร็ว</p> <p>๓. มีการถ่ายโอนบริการสาธารณะบางอย่างให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบ แต่ขาด บุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน</p> <p>๔. คณะผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนบ่อยครั้งทำให่ นโยบายการบริหารไม่มีความต่อเนื่อง</p> <p>๕. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด ๒๐๑๙ ทำให้กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ต้องชะลอไปหรือยกเลิกไป เพื่อให้เป็นไปตาม มาตรการทางสาธารณสุข</p>

ปัจจัยภายใน (Internal Factor)	
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. ผู้บริหารเห็นความสำคัญในการพัฒนาองค์กรสู่ การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศในการพัฒนา ท้องถิ่น</p> <p>๒. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ เฉพาะตัว และมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานภายใต้สภาวะกดดัน ได้ดี</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพ ใฝ่เรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง</p> <p>๕. มีการส่งเสริมให้บุคลากรฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม ศักยภาพ ความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๖. บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์และมีจิตบริการ ประชาชน</p> <p>๗. คณะผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนบ่อยครั้ง ทำให้ได้ผู้มี ความรู้ ความสามารถ และผู้มีวิสัยทัศน์เข้ามา บริหาร องค์กร</p>	<p>๑. เป็นองค์กรภาครัฐที่มีงบประมาณจำกัด และ ภาระงานค่อนข้างมากทำให้บางครั้งบุคลากรไม่ สามารถ ปฏิบัติงานได้ทันเวลาที่กำหนด</p> <p>๒. ขาดการนำระบบสารสนเทศมาบูรณาการใช้ใน การปฏิบัติงาน</p> <p>๓. สภาพแวดล้อมยังไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากร</p> <p>๔. บุคลากรส่วนมากปฏิบัติงานไม่ตรงตำแหน่งตาม คุณสมบัติเฉพาะบุคคล</p> <p>๕. บุคลากรยังขาดประสบการณ์แล้วระบบงาน ภายในขององค์กร</p> <p>๖. ขาดนโยบาย หลักเกณฑ์ หรือแนวทางในการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน</p> <p>๗. การจัดโครงสร้างยังไม่เอื้อต่อการบริหารงานอย่าง มีประสิทธิภาพ</p>

๕. สรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีฐานได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ทั้งที่ใช้งบประมาณและไม่ใช้งบประมาณ โดยมีรายละเอียดดังนี้

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน/ ผลลัพธ์
หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	เพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้มีความเข้าใจในงาน และพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนอง ความต้องการของหน่วยงานและประชาชนอย่างถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย	- ผู้บริหารท้องถิ่น - สมาชิกสภา - พนักงานส่วนตำบล - พนักงานครูส่วนตำบล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ อบต.ศรีฐาน ได้ดำเนินส่ง บุคลากรทุกหน่วยราชการเข้า รับการฝึกอบรมเพิ่มพูน ความรู้ โดยใช้งบประมาณจากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายของ อบต.
หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	เพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้มีความเข้าใจในงาน และพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนอง ความต้องการของหน่วยงานและประชาชนอย่างถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย	- ผู้บริหารท้องถิ่น - สมาชิกสภา - พนักงานส่วนตำบล - พนักงานครูส่วนตำบล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ อบต.ศรีฐาน ได้ดำเนินส่ง บุคลากรทุกหน่วยราชการเข้า รับการฝึกอบรมเพิ่มพูน ความรู้ โดยใช้งบประมาณจากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายของ อบต.
หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละแห่ง	เพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้มีความเข้าใจในงาน และพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนอง ความต้องการของหน่วยงานและประชาชนอย่างถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย	- ผู้บริหารท้องถิ่น - สมาชิกสภา - พนักงานส่วนตำบล - พนักงานครูส่วนตำบล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ อบต.ศรีฐาน ได้ดำเนินส่ง บุคลากรทุกหน่วยราชการเข้า รับการฝึกอบรมเพิ่มพูน ความรู้ โดยใช้งบประมาณจากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายของ อบต.

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน/ ผลลัพธ์
โครงการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน องค์กรบริหาร ส่วนตำบลศรีฐานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	เพื่อให้บุคลากรได้ เพิ่มพูนความรู้ ได้รับ ประสบการณ์จาก หน่วยงานภายนอกที่ ประสบความสำเร็จ ด้าน การบริหารและ การ พัฒนาพื้นที่ และ นำ ความรู้มาใช้ในการ พัฒนาท้องถิ่น	- ผู้บริหารท้องถิ่น - สมาชิกสภา - พนักงานส่วนตำบล - พนักงานครูส่วนตำบล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง	- ไม่ได้ดำเนินการ
โครงการลดขั้นตอนในการ ปฏิบัติราชการ	เพื่อให้บุคลากรได้ เพิ่มพูนความรู้มีความ เข้าใจในงาน และ พัฒนางานที่ปฏิบัติให้มี ประสิทธิภาพ ตอบสนองความ ต้องการประชาชน	- ผู้บริหารท้องถิ่น - พนักงานส่วนตำบล - พนักงานครูส่วนตำบล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง	- ไม่ได้ดำเนินการ
โครงการ คุณธรรม และ จริยธรรมในการป้องกันการ ทุจริตของผู้บริหาร สมาชิก สภา อบต.พนักงาน อบต. และประชาชน	เพื่อเสริมสร้างให้ บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน ใน การ ป้องกัน การ ทุจริต	- ผู้บริหารท้องถิ่น - สมาชิกสภา - พนักงานส่วนตำบล - พนักงานครูส่วนตำบล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง	- ไม่ได้ดำเนินการ
โครงการอบรมเสริมสร้าง ความรู้ เกี่ยวกับงานป้องกัน และปราบปราม ทุจริต คอร์ปชั่น	เพื่อเสริมสร้างให้ บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน ใน การ ป้องกัน การ ทุจริต	- ผู้บริหารท้องถิ่น - สมาชิกสภา - พนักงานส่วนตำบล - พนักงานครูส่วนตำบล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง	- ไม่ได้ดำเนินการ

กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน/ ผลลัพธ์
โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามมาตรฐาน วินัยข้าราชการ และพนักงานจ้าง	เพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้มีความเข้าใจในงาน และพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ	- ผู้บริหารท้องถิ่น - สมาชิกสภา - พนักงานส่วนตำบล - พนักงานครูส่วนตำบล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง	- ไม่ได้ดำเนินการ

๖. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๖.๑ ปัญหา และอุปสรรค

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ อบต.ศรีฐาน ได้ดำเนินส่งบุคลากรทุกหน่วยราชการเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้จากหน่วยงานภายนอก และ อบต.ศรีฐาน ก็มีโครงการในการพัฒนาบุคลากร โดยใช้งบประมาณจากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายของ อบต. แต่บางช่วงเวลาอาจมีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้การอบรมหลักสูตรบางหลักสูตรต้องชะลอหรือยกเลิกไปหลายโครงการ

๖.๒ ข้อเสนอแนะ

องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างหมู่คณะ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรอยู่ตลอดเวลาเพื่อเสริมสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร เช่น การจัดกิจกรรม Lunch Talk โดยให้บุคลากรแต่ละคนนำเสนอความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้ศึกษาและค้นคว้า มาแลกเปลี่ยนกับบุคลากรระหว่างการรับประทานอาหารร่วมกันในช่วงพักกลางวัน ซึ่งอาจจะเป็นการจัดกิจกรรมเดือนละ ๑ - ๒ ครั้ง ให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรเขียนบทความวิชาการหรือสรุปสาระสำคัญที่ได้จากการฝึกอบรมมานำเสนอหรือเผยแพร่ด้วยบทความผ่านเว็บไซต์ บล็อก หรือเอกสารให้บุคลากรที่ไม่ได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมนั้นรับทราบด้วย เป็นต้น