



**รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าดิง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงใหม่

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
๑	ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา				
	<p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบ อัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง</p>	<p>๑) เพื่อให้ อบต.ป่าตึงมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒) เพื่อให้ อบต.ป่าตึงมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างตามอำนาจหน้าที่ของ อบต.ป่าตึง</p>	<p>๑) อบต.ป่าตึงมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง ก.อบต.จังหวัดเชียงรายมีมติเห็นชอบ มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศ ก.อบต. และกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั่วไป และพนักงานจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของ อบต.ป่าตึง</p> <p>- การรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งสังกัด อบต.ป่าตึง ดังนี้</p> <p>๑. น.ส.ศุจิรัตน์ ไสภณ ตำแหน่ง รองปลัด อบต.ป่าตึง ๒. นายศุภชัย อินทะนุ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา ๓. นางปรีชญานันท์ พิงคะสัน ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารการคลัง ๔. นางนภัทธิญา วัชรอภิเดชากุล ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๕. นางธัญชนิกาญจน์ นิลคำ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ๖. น.ส.ดวงพร เงินป่า ตำแหน่ง ครู คศ.๑</p>	<p>๑. ควรมีการดำเนินการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำล้างที่ลาออกหรือโอนย้าย	๑) เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความต่อเนื่องและมีบุคลากรที่รับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	๑) อัตรากำลังว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีการดำเนินการตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - มีการดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ๒. ตำแหน่ง ผอ.กองสาธารณสุข ๓. ตำแหน่ง ผอ.โรงเรียน อบต.ป่าตึง - ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ตามบัญชีของ กสค. ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ๑. น.ส.นิตยา อ่อนมาก ตำแหน่ง นักวิชาการสิ่งแวดล้อมปฏิบัติการ ๒. นายเทพภกร สายสร ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน - มีการดำเนินการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสค. ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย จำนวน ๓ อัตรา - มีการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างสังกัด อบต.ป่าตึง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ๑. พนักงานจ้างประเภทภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ) สังกัด ศพด.อบต.ป่าตึง ๒. พนักงานจ้างประเภททั่วไป ตำแหน่ง คนงาน สังกัด สำนักรปัด และ กองคลัง 	- ควรมีการสรรหาอัตราเพื่อทดแทนตำแหน่งว่างเพื่อป้องกันงานล้นคน
๒	ด้านการพัฒนาบุคลากร				
	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม	อบต.ป่าตึง มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย มีมติเห็นชอบพร้อมทั้งประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	- ควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้ได้กระบวนการและวิธีการพัฒนาตรงกับความต้องการ

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่งและเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา	บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในงานได้	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน ๓๕ ราย	- ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเอง และมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้ - ควรมีการวางแผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม/เรียนรู้ ในหลักสูตรที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์
	๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	- เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเองและเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน	- ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	- ควรมีการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุก ๆ ตำแหน่งงานในองค์กร
	๒.๔ ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบลพนักงานครู ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและตรงตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	บุคลากรได้รับการพัฒนาและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ตรงกับตำแหน่ง	- มีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	- ควรจัดให้มีการพัฒนาด้านความรู้ และทักษะในการทำงานไปพร้อม ๆ กัน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- เพื่อวัดผลระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร - เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร	บุคลากรเกิดความผูกพันในการทำงาน และมีความผูกพันกับองค์กร	หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จ ความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา	- ควรมีการพัฒนาแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความหลากหลาย
๓	ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ				
	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	- เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - เพื่อสร้างความเตรียมพร้อมให้บุคลากร	- บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง	- อบต.ป่าตึง มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง พร้อมทั้งให้คำปรึกษา	- ควรมีการเสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธีและแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- ข้อมูลบุคลากรในระบบมีความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐	- อบต.ป่าตึง ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลระบบดังกล่าวตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ	- ควรมีการเสริมสร้างความรู้ให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบอย่างสม่ำเสมอ

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าติ้ว อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	- กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- อบต.ป่าติ้ว มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน และพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ในความรู้ ทัศนะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- ควรดำเนินการพิจารณาให้เป็นไปด้วยความชอบธรรมอยู่เสมอ
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์	- บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนทุกคน	- มีการดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการพิจารณา คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล	- ควรมีการดำเนินการอย่างถูกต้องให้สม่ำเสมอ
	๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงาน และคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร - เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรดีเด่น	- อบต.ป่าติ้ว จัดทำประกาศยกย่องและมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในรอบปีงบประมาณ	- มีการจัดทำประกาศยกย่องและมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น	- ควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี
	๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี	- เพื่อเสริมสร้างความผาสุกในองค์กร - เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร	- บุคลากรรู้สึกปลอดภัยมีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	- ควรมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายและต่อเนื่อง
๔	ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ				

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
	๔.๑ แจ้างประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ อบต.ป่าตึง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ - เพื่อเป็นหลัก และแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงาน - เพื่อให้เกิดพันธะผูกพันระหว่าง อบต.ป่าตึง และพนักงานทุกระดับ 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำประกาศา - มีแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการดำเนินการแจ้งประชาสัมพันธ์ให้พนักงานในสังกัดทราบ และถือปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรมีการกำกับ ตรวจสอบ และติดตามผลการปฏิบัติอยู่เสมอ
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับตำแหน่งและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ - เพื่อป้องกันการมอบหมายงานซ้ำซ้อน 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานครบถ้วนทุกกอง 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรมีการจัดทำคำสั่งให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนฯ 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรมฯ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการดำเนินการตามแผน และมีการจัดทำโครงการอบรมเสริมสร้างจริยธรรมและป้องกันการทุจริตในองค์กร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ช่วงเดือน เมษายน ๒๕๖๕ 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรดำเนินการให้มีความต่อเนื่อง
	๔.๔ โครงการอบรม คุณธรรมจริยธรรมเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีให้บุคลากรสามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต - เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องศีลธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน - เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม ทำงานอย่างมีความสุข มีทัศนคติที่ดี 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๗๐% - ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจทุกด้าน ไม่น้อยกว่า ๗๐% 	<ul style="list-style-type: none"> - เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ จึงไม่สามารถจัดโครงการดังกล่าวได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรมีการดำเนินการในปีต่อไป เมื่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ คลี่คลายลง

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ที่	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
-----	-------------------------------	--------------	-----------	----------------	----------------------------

- ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาที่ยังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการนั้น ยังไม่ส่งเสริม สนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ
- ๑.๓ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- ๒.๑ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีกรโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร
- ๒.๒ องค์กรมีการวางแผนงานและการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบขึ้นในองค์กร ซึ่งจากปัญหาเหล่านี้ทำให้บุคลากรเกิดความอึดอัดใจ ไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่มีความผูกพันกับองค์กร

- ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนขึ้น
- ๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ เป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์
- ๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ซึ่ความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆ แล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบอบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานใน ยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคมผู้สูงอายุ และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล
- ๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จาก ประสบการณ์และการฝึกอบรม
- ๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๒.๑ การพัฒนาระบบงาน โดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ
- ๒.๒ สร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข”
- ๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำ ผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนด ประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่า บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน