



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง  
อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย



๑.ด้านการสรรหา (ต่อ)							
ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ / ผลการ ใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ข้อเสนอแนะ
				<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่ง สังกัด อบต.ป่าตึง ตามคำสั่ง อบต.ป่าตึง ที่ ๑/๒๕๖๖ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑๖ ม.ค. ๒๕๖๖</li> <li>สั่ง ณ วันที่ ๓ ม.ค. ๒๕๖๖</li> <li>- ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงาน ส่วนตำบล การสอบคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่ จำเป็นต้องสอบแข่งขันกรณีบรรจุบุคลากรในสังกัด อบต. ที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดต่อ เชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ตามคำสั่ง อบต.ป่าตึง ที่ ๑๓๘/๒๕๖๖ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ก.พ. ๒๕๖๖ สั่ง ณ วันที่ ๒๗ ม.ค. ๒๕๖๖</li> <li>- ดำเนินการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ตามคำสั่ง อบต.ป่าตึง ที่ ๑๕๓๕/๒๕๖๕ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๓ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ สั่ง ณ วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๕</li> <li>- ดำเนินการจ้างพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ตามคำสั่ง อบต.ป่าตึง ที่ ๑๕๓๗/๒๕๖๕ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๓ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย.๖๖ สั่ง ณ วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๕</li> <li>- ดำเนินการจ้างพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ตามคำสั่ง อบต.ป่าตึง ที่ ๑๖๗๗/๒๕๖๕ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๓ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย.๖๖ สั่ง ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕</li> <li>- ดำเนินการแต่งตั้งพนักงานครู อบต. ให้ดำรงตำแหน่ง ตามวิทยฐานะระดับชำนาญการ ตามคำสั่ง อบต.ป่าตึง ที่ ๒๕๑/๒๕๖๖ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ พ.ย. ๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖</li> <li>- ดำเนินการจ้างพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามคำสั่ง อบต.ป่าตึง ที่ ๓๐๕/๒๕๖๖ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๓ เม.ย. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๖ สั่ง ณ วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่ได้ใช้งบประมาณ ในการดำเนินการ</li> </ul>	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย ๒๕๖๖	

๑.ด้านการสรรหา (ต่อ)							
ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ / ผลการใช้ จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ข้อเสนอแนะ
				- ดำเนินการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามคำสั่ง อบต.ป่าตึง ที่ ๑๐๕๓/๒๕๖๖ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๓ ส.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗ สิ้น ณ วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖	- ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	
๒.ด้านการพัฒนา							
๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	-เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆ ตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑ แผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ๒.๒ ดำเนินการสอนงานและฝึกปฏิบัติหน้าที่ราชการในระหว่างปฏิบัติราชการ ๒.๓ ส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรม	๒.๑ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และ มีมติเห็นชอบจาก ก.อบต.จ.เชียงราย พร้อมทั้งประกาศใช้แผนพัฒนา บุคลากร	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีมติเห็นชอบจาก ก.อบต.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ ๒.๒ สอนงานและฝึกปฏิบัติงานตามหน้าที่ราชการ ในระหว่างปฏิบัติราชการ ๒.๓ ส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรม ดังนี้ - ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมในระบบการเรียนรู้ทางออนไลน์ (e-Learning) จำนวน ๖ คน  - อบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (โครงการเพิ่มศักยภาพเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นและผู้เกี่ยวข้อง ของ อบต.ป่าตึง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๕๐ คน  - อบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (โครงการอบรมเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖) ประชาชนและผู้เข้าร่วมจำนวน ๕๐ คน  - อบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและการประชุมประชาคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖) จำนวน ๑๐ คน	-ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ  -ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ  -ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ  ๓๐๐,๐๐๐ / ๒๒๖,๐๑๐  - ไม่ได้ใช้งบประมาณ  ๕๐,๐๐๐ / ๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖  ๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖  ๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖  ๑ - ๕ พ.ค. ๒๕๖๖  ๑๕ ก.ย. ๒๕๖๖  ๑ - ๑๕ พ.ย. ๒๕๖๖	ควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อให้ได้กระบวนการและวิธีการพัฒนาตรงกับความต้องการ

๒.ด้านการพัฒนา (ต่อ)							
ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ /ผลการ ใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ข้อเสนอแนะ
				<ul style="list-style-type: none"> <li>- อบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติราชการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (โครงการอบรมให้ความรู้ การพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖) จำนวน ๒ คน</li> <li>- การประชุมให้ความรู้การจัดการความรู้ภายในองค์กร (KM) ๑๐ คน</li> <li>- ส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และ พนักงานจ้าง เข้าร่วมประชุมและฝึกอบรมตามลักษณะ งานที่รับผิดชอบตามตำแหน่ง ดังนี้</li> <li>- งานบริหารทั่วไป ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (สำนักปลัด) จำนวน ๑๕ คน</li> <li>- งานบริหารงานคลัง ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป ราชการ (กองคลัง) จำนวน ๘ คน</li> <li>- งานควบคุมภายในและการตรวจสอบ ค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการ (หน่วยตรวจสอบภายใน) จำนวน ๑ คน</li> <li>- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา ค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการ (กองการศึกษาฯ) จำนวน ๔ คน</li> <li>- งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา ค่าใช้จ่ายใน การเดินทางไปราชการ (โรงเรียน และ ศพด. สังกัด อบต.ป่าตึง) จำนวน ๙ คน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>๑๐,๐๐๐ / ๙,๙๐๐</li> <li>- ไม่ได้ใช้งบประมาณ ในการดำเนินการ</li> <li>๔๐๐,๐๐๐ / ๓๒๕,๒๓๗.๙๐</li> <li>๒๐๐,๐๐๐ / ๑๗๑,๕๑๑.๑๘</li> <li>๒๘,๐๐๐ / ๒๑,๒๐๐</li> <li>๗๐,๐๐๐ / ๕๒,๐๒๒.๘๐</li> <li>๒๐๐,๐๐๐ / ๑๖๘,๑๘๔</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>๒๓ ก.พ. ๒๕๖๖</li> <li>๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖</li> <li>๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖</li> </ul>	

๒.ด้านการพัฒนา (ต่อ)							
ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ /ผลการ ใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ข้อเสนอแนะ
				- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) จำนวน ๓ คน  - งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (กองช่าง) จำนวน ๓ คน	๑๑๐,๐๐๐ / ๗๓,๖๘๔  ๕๐,๐๐๐ / ๑๙,๖๐๐		
๓.ด้านการรักษาไว้							
๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ ๓.๒ บันทึก แก้ไขปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ (LHR) ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ๓.๓ กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ ๓.๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อม อาคารสำนักงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ๓.๕ กิจกรรม ยกย่อง ชมเชยบุคลากร	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้ศึกษาความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง -เพื่อให้ข้อมูลบุคลากร ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน -เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในองค์กร -เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี องค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร -เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ ๓.๒ บันทึก แก้ไขปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ๓.๓ กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ ๓.๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อม อาคารสำนักงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ๓.๕ กิจกรรม ยกย่อง ชมเชยบุคลากร	๓.๑ บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมล่วงหน้าให้กับตนเองได้ ๓.๒ ข้อมูลบุคลากรในระบบมีความถูกต้อง ครบถ้วน ๓.๓ บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ ๓.๔ บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร ๓.๕ มีการจัดกิจกรรม ยกย่อง ชมเชยบุคลากร ในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลป่าตึง	๓.๑ มีการเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ผ่านช่องทาง <a href="http://www.patueng.go.th">www.patueng.go.th</a>  ๓.๒ มีการบันทึกข้อมูลบุคลากรในระบบ LHR ครบถ้วน  ๓.๓ มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน  ๓.๔ มีการจัดทำกิจกรรม ๕ ส. ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๖ เป็นประจำทุกเดือน  ๓.๕ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพและกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๖  ๓.๖ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างรายได้ให้กับพนักงาน (กิจกรรม กาดน้อย ปันสุข)	- ไม่ได้ใช้งบประมาณ ในการดำเนินการ  - ไม่ได้ใช้งบประมาณ ในการดำเนินการ  - ไม่ได้ใช้งบประมาณ ในการดำเนินการ  - ไม่ได้ใช้งบประมาณ ในการดำเนินการ  - ไม่ได้ใช้งบประมาณ ในการดำเนินการ	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖  ๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖  - ครั้งที่ ๑ : ๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ครั้งที่ ๒ : ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖  ๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖  ๑ พ.ย. ๒๕๖๖ - ๒๘ ธ.ค. ๒๕๖๖  ๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	การจัดทำโครงการหรือการดำเนินกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างวินัยและวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันเป็นประจำ จะส่งผลให้บุคลากรเกิดจิตสำนึก มีวินัย ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดการบูรณาการด้านให้บริการสาธารณะ มุ่งตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๓.ด้านการรักษาไว้ (ต่อ)							
ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ /ผลการ ใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ข้อเสนอแนะ
				<p>๓.๗ มีการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติงาน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p> <p>๑.ประเภทบุคลากรภายในหน่วยงาน</p> <p>๑.๑ <u>ประเภทพนักงานส่วนตำบล</u> ดีเด่น -นายอุเทน เกษสุดาภรณ์ศักดิ์ (ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)</p> <p>๑.๒ <u>ประเภทพนักงานครู อบต.</u> ดีเด่น -นางณัฐธันยา วันดี (ตำแหน่ง ครูวิทยฐานะ ครูชำนาญการ)</p> <p>๑.๓ <u>ประเภทพนักงานจ้าง</u> ดีเด่น -นางหทัยรัตน์ เรืองปัญญา (ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ)</p>	-ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	
๔.ด้านการใช้ประโยชน์							
แจ้งบุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	ดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	มีการนำเข้าข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	มีการนำเข้าข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ผ่านช่องทาง <a href="http://www.patueing.go.th">www.patueing.go.th</a>	-ไม่ได้ใช้งบประมาณในการดำเนินการ	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	เสริมสร้างองค์ความรู้หลากหลายวิธี

สรุปจำนวนบุคลากร (แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เป็นปัจจุบัน)  
ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖  
การจัดคนลงตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ  
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าติ้ว อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

อัตรากำลัง	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี		
	กรอบ	ครอง	ว่าง
กลุ่ม ข้าราชการสามัญ	๘๒	๗๑	๑๑
พนักงานส่วนตำบล	๓๗	๓๒	๕
ลูกจ้างประจำ	-	-	-
พนักงานจ้าง	๔๕	๓๙	๖
กลุ่ม ข้าราชการครู	๔๑	๓๕	๖
พนักงานครู อบต.	๒๐	๑๖	๔
ลูกจ้างประจำ	-	-	-
พนักงานจ้าง	๒๑	๑๙	๒
รวม	๑๒๓	๑๐๖	๑๗



## ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

### ๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๑.๑ องค์กรบริหารส่วนตำบลป่าตึง มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาที่ยังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตามประเมินผล ในภาพรวมของส่วนราชการนั้น ยังไม่ส่งเสริม สนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ
- ๑.๓ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน

### ๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- ๒.๑ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่ 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 มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซัดความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆ แล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคมผู้สูงอายุ และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล
- ๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ และการฝึกอบรม
- ๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

## ๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาระบบงาน โดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒.๒ สร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร ให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข”

๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำ ผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่า บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน