



รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



www.shutterstock.com · 57863752

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง
อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง อำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี งบประมาณ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้ อบต.นาทอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อให้ อบต.นาทอง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร - เพื่อให้ อบต.นาทอง มีการปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่องและมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด 	<ul style="list-style-type: none"> - อบต.นาทอง มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี งบประมาณ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ถูกต้องครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม มีมติเห็นชอบพร้อมทั้งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี งบประมาณ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี งบประมาณ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๔ และ อบต.นาทอง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี งบประมาณ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรดำเนินการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในทุกๆปี เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับภารกิจราชการงานในปัจจุบัน
๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอน (ย้าย)	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด 	<ul style="list-style-type: none"> - สรรหาบุคลากรทดแทนตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี งบประมาณ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) 	<ul style="list-style-type: none"> - ประกาศรับโอน พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. นักวิชาการเกษตร ปก./ชก. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. - ประกาศรับสมัครพนักงานจ้าง จำนวน ๑ อัตรา 	<ul style="list-style-type: none"> - ให้หน่วยงานต้นสังกัดของตำแหน่งงาน พิจารณาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการสรรหา เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความต่อเนื่องและมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ร้อยละ ๙๐	- ประกาศรับโอน พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. นักวิชาการเกษตร ปก./ชก. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. - ประกาศรับสมัครพนักงานจ้าง จำนวน ๑ อัตรา	- การประกาศรับโอน (ย้าย) พิจารณาคณะสมบัติผู้ขอโอนให้ตรงกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถของผู้ที่ประสงค์จะโอน (ย้าย)
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆ ตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	อบต.นาทอง มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ได้ถูกต้อง ครบถ้วน และพร้อมทั้งมีการประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒๕๖๖)	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาให้บุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	- เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพ ควรดำเนินการสำรวจความต้องการ ในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เพื่อได้กระบวนการและวิธีการพัฒนา ตรงกับความต้องการ
๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา	- บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรม มาพัฒนาประยุกต์ใช้ในงานได้	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้ากับบุคลากรในทุกตำแหน่ง	- ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเอง และมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้ที่มี และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้
๒.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะและสมรรถนะ	- เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	บุคลากรได้รับการพัฒนาและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ตรงกับตำแหน่ง	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	- จัดให้มีการพัฒนาด้านความรู้ และทักษะในการทำงานไปพร้อมๆกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อวัดระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร - เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรเกิดความผูกพันในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อม การทำงาน บำเหน็จ ความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาแนวทางและวิธีการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีความหลากหลาย และสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่งงาน
๓. ด้านการธำรงไว้และแรงจูงใจ				
๓.๑ ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน 	<ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลบุคลากรในระบบมีความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐ 	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้ ทั้งในส่วนของข้อมูลพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบโดยส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง
๓.๒ จัดให้มีการกระบวนกรประเมินการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใสและสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้จักซึ้ง และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรมเสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง 	<ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยความชอบธรรม

๓. ด้านการชำระไว้และแรงจูงใจ				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.๓ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง เป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ถูกต้องครบถ้วน 	<ul style="list-style-type: none"> - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ตามคำสั่งเลื่อนขั้น เงินเดือนและรายงานการประชุม ดังกล่าว 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
๓.๔ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อยกย่อง ชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร - เพื่อยกย่องและเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน 	<ul style="list-style-type: none"> - อบต.นาทอง จัดทำประกาศยกย่องและมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นในรอบปีงบประมาณ 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำประกาศยกย่องและมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาสัมพันธ์ในหน่วยงาน เพื่อยกย่อง และเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร
๓.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อสร้างความผาสุกในองค์กร - เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันกับองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดตั้งอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน อย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรม /โครงการ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร
๔. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ				
๔.๑ จัดให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ - ยึดถือในหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ - ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกกระดับ 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการการประจำปี - มีแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น 	<ul style="list-style-type: none"> - เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ ในด้านประมวลจริยธรรม

๔. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ - เพื่อป้องกันการมอบหมายงานที่ซ้ำซ้อน 	<ul style="list-style-type: none"> - อบต.นาทอง จัดทำการแบ่งงานและมอบหมาย หน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามคำสั่ง อบต.นาทอง 	<ul style="list-style-type: none"> - การมอบหมายงานต้องดำเนินการตามกำหนดมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงพิจารณาถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลประกอบ
๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรมและการ ป้องกัน การทุจริตในองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - แผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริต ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุป รายงานผลการดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกัน การทุจริต คอรัปชั่น 	<ul style="list-style-type: none"> - เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ ในด้านดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต คอรัปชั่น
๔.๔ จัดให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ - ยึดถือในหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ - ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกกระดับ 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการการประจำปี - มีแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น 	<ul style="list-style-type: none"> - เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ ในด้านประมวลจริยธรรม

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาที่ยังไม่เป็นระบบไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตาม ประเมินผล ในภาพรวมของส่วนราชการนั้น ยังไม่ส่งเสริม สนับสนุน ความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนาไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ
- ๑.๓ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายทุกตำแหน่ง

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- ๒.๑ ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน ขาดความรักใคร่สามัคคี มีทัศนคติในเชิงลบกับองค์กร
- ๒.๒ องค์กรมีการวางแผนงานการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบ ซึ่งปัญหาดังกล่าวทำให้บุคลากรบางส่วนเกิดการต่อต้านการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่มีความผูกพันที่ดีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนขึ้น
- ๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิดร่วมทำเป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์
- ๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ชีตความสามารถ บุคลากรในด้านต่างๆแล้วควรมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และความสามารถทางเทคโนโลยี
- ๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษามาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ และการฝึกอบรม
- ๑.๕ กำหนดแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นในเวลาพร้อมกัน เรื่องเดียวกัน หรือด้วยวิธีการเหมือนกัน

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๒.๑ การพัฒนาระบบงานโดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ
- ๒.๒ สร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

