รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	-เพื่อให้ อบต.บัวคำ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน -เพื่อให้ อบต.บัวคำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ -เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ อบต.บัวคำ	-องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วนและ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด มี มติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	-จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ และองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ประกาศใช้ เมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๕ เพื่อประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ มีฝ่ายอำนวยการ สังกัดสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ กำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระ การวิเคราะห์ ภาระงานการเตรียมข้อมูลและการระดมความคิดของ คกก.และผู้เกี่ยวข้อง	-ควรดำเนินพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุกๆปี งบประมาณเพื่อการกำหนดตำแหน่งรองรบภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการปัจจุบัน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่องและมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	อัตราตำแหน่งว่างในแผนงานอัตรากำลัง ๓ ปี พ ศ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	-ดำเนินการประกาศเพื่อรอรับบรรจุในแผนอัตรากำลังที่ว่าง -ประกาศสรรหาตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ และ คนงานทั่วไป -ประกาศสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป	การลดภาวะอัตราตำแหน่งว่างในองค์กรเพื่อป้องกันการทำงานที่ล้นมือซึ่งส่งผลให้งานเกิดความล่าช้าเสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลาทำให้งานขาดประสิทธิภาพ
๑.๓ การรับสมัครคัด เลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความต่อเนื่องและมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรงเพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	อัตราตำแหน่งว่างในแผนงานอัตรากำลัง ๓ ปี พ ศ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนดำบลหรือข้าราชการส่วนท้องถิ่นอื่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีพ ศ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน,นักวิชาการการเงินและบัญชี	กระบวนการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้ง ควรดำเนินการด้วยความโปรงใสและยุติธรรมการประกาศรับโอนย้าย พิจารณาคุณสมบัติของผู้ขอโอนให้ตรงกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถผู้ประสงค์จะโอนย้าย
๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรร	เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเป็นไปด้วยความโปร่งใสและเกิดความยุติธรรม	คณะกรรมการในการสรรหา มี ครบถ้วนทุกกระบวนการและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส	ดำเนินการประกาศ รับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล	เพื่อความยุติธรรมและโปร่งใส

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.ด้านการพัฒนาบุคลากร				
๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติที่ดีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วนและ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ดมีติเห็นชอบพร้อมทั้งประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรประจำปีพ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ตามสายงานตำแหน่ง ให้เห็นไปตาม แผนพัฒนาบุคลากรฯ	เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อได้กระบวนการและวิธีการพัฒนาตรงกับความต้องการ
๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่งและเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา	บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ให้ในงานได้	มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ	ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเองและ มีความต่อเนื่องขององค์ความรู้และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	เพื่อสร้างองค์ความรู้แห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน	บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเองและเกิดประสิทธิผลในการทำงาน	ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบe-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปแล ะเฉพาะตำแหน่ง	ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุกๆ ตำแหน่งงานในองค์กร
๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตำแหน่งในความรู้ ทักษะและสมรรถนะ	เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและตรงตามเกณฑ์มาตรฐานตำแหน่ง	บุคลากรได้รับการพัฒนาและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ได้ตรงกับตำแหน่ง	หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาต รฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	จัดให้มีการพัฒนาด้านความรู้และด้านทักษะในการทำงานไปพร้อมๆ กัน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน
๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	เพื่อวัดผลระดับความพึงพอใจของบุคลาในองค์กร เพื่อผลการประเมินมาปรับปรุงแนวทางและวิธีการบริการทรัพยากรบุคคลในองค์กร	บุคลากรเกิดความผาสุกในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร	หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการ พัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้มการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและ นำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา	พัฒนาแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความหลากหลายและสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรครอบถ้วนทุกตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างความเตรียมพร้อมให้ บุคลากร	บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเองและสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์	หน่วยงาน มีการจัดทำ ประชาสัมพันธ์ ทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากร ทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
๓.๒ดำเนินการบันทึกแก้ไขปรับปรุงข้อมูลบุคลากรใน ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	ข้อมูลบุ คลากรในระบบมีความถูกต้องครบถ้วนร้อยละ ๑๐๐	หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว	เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบโดยส่งเสริ มให้ได้รับการ ฝึกอบรมบ่อยครั้ง
๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผล ในองค์กร	กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบ ได้	หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราช การในความรู้ทักษะ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งว่าง	การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยความชอบธรรม

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติ หน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	เพื่อสร้างขวัญและกำ ลังใจการปฏิบัติงานของบคลากร พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมิน และประกาศหลักเกณฑ์	บุคลากร ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนถูกต้อง ครบถ้วนทุกคน	พิจารณาเลือนขั้นเงินเดือนพนั กงานส่วนให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการและรายงานการประชุมดังกล่าว	จัดทำประกาศหลักเกณฑ์กา ร ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ เป็นมาตรฐานเดียวกัน
๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ ราชการประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	เพื่อสร้างขวัญและกำ ลังใจให้กับบุคลากร เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากร ด้านการปฏิบัติงาน และคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	อบต .บัวคำ จัดทำประกาศยกย่องและมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคลากร ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นในรอบปีงบประมาณ	จัดทำ ประกาศยกย่องมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงาน	ประชาสัมพันธ์ในหน่วยงานและ เว็บไซต์หลักขององค์กร เพื่อยกย่องและเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร
๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำ งานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	เพื่อสร้างความผาสุกในองค์กรเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร	บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงาน และมีความผูกพันกับองค์กร	มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่าง ครบถ้วน จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล จัดพื้นที่ พักผ่อนและพักทานอาหารกลางวัน จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	จัดกิจกรรม โครงการเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของราชการ ยึดถือเป็นหลักการ และ แนวทางปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอ ให้เกิดพันธผูกพันระหว่างองค์ และข้าราชการในทุกระดับ	จัดทำประประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการประจำปี มีแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำว่า ด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านประมวลจริยธรรม
๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุ ม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่เพื่อป้องกันความมอบหมายงานที่ซับซ้อน	องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ จัดทำคำสั่งแบ่งงานและ มอบหมายงานหน้าที่ ความรับผิดชอบของ องค์กร	ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	การมอบหมางานต้องดำเนินการกำหนดมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งรวมถึงพิจารณาถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ประกอบ
๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลกรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตประจำปี	ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตในองค์กร	แผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรม และการ ป้องกันการทุจริต	มีการดำเนินการตามแผนโดยสรุปรายงานบุคคลการดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอรัปชั่น	เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอรัปชั่น

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔.๔ โครงการฝึกอบรมสัมนาและทัศนศึกษาดูงานเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การรักษาวินัยและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีให้บุคล ากรสามารถนำหลักคุณธรรมมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมี ความรู้ความเข้าใจในเรื่อง ศีลธรรม จริยธรรม สามารถ นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากร รู้จักการทำงานเป็นทีม ทำงานอย่างมีความสุขมีทัศนคติที่ดี มีความสามัคคีในองค์กร	ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๗๐ เปอร์เซ็น ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจทุกด้านไม่น้อยกว่า ๗๐ เปอร์เซ็น	เนินการจัดโครงการอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ .ศ. ๒๕๖๕ และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารได้รับทราบ	เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านคุณธรรม

<u>ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา</u>

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวค่ำ มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาที่ยังไม่เป็นระบบไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการนั้นยังไม่ส่งเสริมสนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนาไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

๑.๓ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบที่กสายงาน

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒. ๑ ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงานขาดความสามัคคี มีทัศนคติในเชิงลบกับองค์กร

๒.๒ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากรที่ทำให้บุคลากรมีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่เพื่อที่จะให้เข้าวัดเนธรรมขององค์กร

๒.๓ องค์กรมีการวางแผนงานและการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบขึ้นในองค์ ซึ่งจากปัญหาเหล่านี้ ทำให้บุคลากรเกิดความอึดอัดใจไม่มีความสุข ในการทำงาน ไม่มีความผูกพันกับองค์กร

<u>ข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไข</u>

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจนขึ้น

๑:๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำเป็นการรวมพลังทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

๑๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภาร กิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ขีดความสามารถของบุคลากรในด้านต่าง ๆ แล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่น ๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานใน ยุคดีจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคมผู้สูงอายุ และความสามารถทางเทคโนโลยีดี

๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระ บบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้ จากประสบการณ์และการฝึกอบรม

๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกันด้วยวิธีเหมือนกัน

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒ ๑ การพัฒนาระบบงาน โดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒.๒ สร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรให้เป็น องค์การแห่งความสุข

๒ ๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและสามารถนำการ ประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน

พ.จ.อ

(วุฒิชัย เวียงสมุทร)

หัวหน้าสำนักปลัด