

การดำเนินการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๖  
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ข้าวต้ม อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้
๑. การวางแผนอัตรากำลัง	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของอบต.แม่ข้าวต้ม	มีพนักงานส่วนตำบล ๒๖ อัตรา ผอ.โรงเรียน ๑ อัตรา ครู ๓ อัตรา ครู ผดต. ๗ อัตรา พนักงานจ้าง ๒๙ อัตรา (เงินอุดหนุน ๘ อัตรา)	ไม่ใช้งบประมาณ
๒. การสรรหาบรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร	จัดทำและดำเนินการตามแผน สรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	สรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร ทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ข้าวต้ม มีบุคลากรครบตามกรอบแผนอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ
๓. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	- ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานในตำแหน่ง (พัฒนาต่อเนื่อง)	พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาในการทำงานระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ เป็นร้อยละ ๖๐ ของพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด	๑๖๓,๓๐๐
๔. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลเลื่อนระดับที่สูงขึ้น	- ส่งผลงานของพนักงานส่วนตำบล ให้ ก.อบต.พิจารณาเลื่อนระดับที่สูงขึ้น	พนักงานส่วนตำบลทั้งหมด ได้รับการเลื่อนระดับตามเกณฑ์	ไม่ใช้งบประมาณ
๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	- การส่งเสริมสวัสดิการต่าง ๆ - ปรับปรุงภูมิทัศน์ของอบต.แม่ข้าวต้ม	- มีการส่งเสริมสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่พึงมีพึงได้ - ยังไม่ได้ดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์	- พนักงานส่วนตำบลร้อยละ ๑๐๐ มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่าง ๆ - ยังไม่ได้ดำเนินการ	ยังไม่ได้ใช้งบประมาณ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้
๖. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	การยกย่อง ชมเชย พนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติงานดีเด่น	ยังไม่ได้ดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	ไม่ใช้งบประมาณ
๗. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	ประเมินผลการปฏิบัติงานเดือนมีนาคม และเดือนตุลาคม ของทุกปี	พนักงานส่วนตำบล ร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ
๘. การส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร	ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบ และถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในที่ประชุมประจำเดือนและเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน	พนักงานส่วนตำบล ร้อยละ ๑๐๐ ได้รับทราบและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ

## ปัญหาและอุปสรรค

### ๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ข้าวต้ม ยังไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาบางอย่างไม่ทั่วถึงและต่อเนื่อง ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตามผลประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการ ยังไม่สามารถส่งเสริมหรือสนับสนุนความต้องการ หรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ เนื้อหาวิชาและวิธีการพัฒนาไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

๑.๓ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน

### ๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิต

๒.๑ ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน ขาดความรักใคร่สามัคคี มีทัศนคติในเชิงลบกับองค์กร

๒.๒ วัฒนธรรมขององค์กรบางอย่างไม่ได้รับการแก้ไข ทำให้การทำงานไม่มีความสุข และไม่เกิดความผูกพันกับองค์กร

## ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

### ๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนขึ้น

๑.๒ ใ้บุคลากรในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ ของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรและบรรลุวัตถุประสงค์

๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร อาทิเช่น ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ชี้ความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆ ควรมีการวิเคราะห์ประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคมผู้สูงอายุ และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล

๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการฝึกอบรม

๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

### ๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาระบบงาน โดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒.๒ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน

๒.๓ ใ้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และเกิดความผูกพันกับองค์กร ควรมีการละลายพฤติกรรมบางอย่างที่เป็นผลในเชิงลบกับองค์กร