

แบบรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑. การวางแผนกำลังคน</p> <p>๑.๑ งานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังคน - เพื่อรองรับการดำเนินงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล 	<p>การใช้อัตรากำลังคนเป็นไปตาม</p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนการใช้จ่ายงบประมาณ - ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย 	<p>- ดำเนินการเป็นไปตามแผนอัตรากำลังสามปี ในรอบระยะเวลาดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๔ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>ควรมีการทบทวน แผนอัตรากำลังคน กับความ ต้องการใช้อัตรากำลังคน ที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละช่วงเวลาของหน่วยงาน อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง</p>
<p>๑.๒ งานจัดทำและดำเนินการตามแผนในการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้ให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงด้านอัตรากำลัง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง 	<p>หน่วยงานมีอัตรากำลังและได้รับการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งไม่เกิน ๑ รอบระยะเวลาดำเนินงาน</p>	<p>- ดำเนินการรายงานอัตรากำลังและตำแหน่งว่างผ่านท้องถิ่นจังหวัดพะเยา เพื่อขอให้ กสศ.ดำเนินการจัดสอบในตำแหน่ง ผอ.กองสาธารณสุขฯ และตำแหน่งครูผู้ช่วย</p>	<p>เป็นข้อจำกัดในการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง ฯ เนื่องจากตำแหน่งที่ว่างถูกสงวนไว้เพื่อรอการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> <p>๒.๑ งานบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>- เพื่อให้การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและสายงานเป็นไปตามระบบการบริหารด้านอัตรากำลังขององค์กร</p>	<p>- บุคลากรได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามระบบคุณธรรม มีความถูกต้องโปร่งใส</p>	<p>- การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและการย้ายสายงาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามหลักเกณฑ์ ฯ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>- ให้คำปรึกษาวางแผนทางและการเตรียมข้อมูลในการจัดทำเอกสารเสนอผลการประเมินให้แก่พนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ</p>	<p>- ควรมีการนำเสนอข้อสงสัยเกี่ยวกับวิธีการดำเนินงานหรือรูปแบบเอกสารในเรื่องใหม่ ๆ ที่ อปท.ยังไม่มีรูปแบบชัดเจนในการดำเนินการต่อที่ประชุมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด</p>
<p>๒.๒ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>- เพื่อให้องค์กรมีการใช้อัตรากำลังคนที่มีความเหมาะสมต่อระดับตำแหน่ง และประเภทของตำแหน่ง ที่มีความสอดคล้องต่อระบบโครงสร้างการบริหารงาน ระบบงาน และตำแหน่งงาน</p>	<p>ในแต่ละส่วนราชการ หรืองานต่าง ๆ ที่มีการแบ่งลักษณะงาน การจัดระบบงานและระบบกำลังคนมีจำนวนและคุณภาพที่สอดคล้องต่อความจำเป็นและงานโดยรวม</p>	<p>ในแต่ละส่วนราชการมีการใช้อัตรากำลังคน ได้แก่ระดับตำแหน่ง ประเภทของตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>ในส่วนของความต้องการปรับปรุงการใช้อัตรากำลังคนที่มีระดับตำแหน่งสูงขึ้น เช่น ประเภทวิชาการในระดับชำนาญการ ให้เป็นชำนาญการพิเศษ หรือ ประเภททั่วไปในระดับชำนาญการ ให้เป็นอาวุโส หลาย ๆ สายงาน ยังมีข้อจำกัดและความเข้าใจในเรื่องหลักเกณฑ์วิธีการ ในการดำเนินการ</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๑ งานประเมินผล พนักงานส่วนตำบล พนักงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และ พนักงานจ้าง</p> <p>๓.๒ งานรายงานผลการประเมิน</p>	<p>- เพื่อเป็นเครื่องมือการ ประเมินผลงาน การวัด ประสิทธิภาพการ ทำงานในระดับบุคคล และระดับองค์กร</p> <p>- เพื่อเป็นเครื่องมือการ วางแผนการบริหารงาน การจ่ายเงินเดือน/ ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน</p>	<p>- ผู้รับการประเมิน ทุกกลุ่มมีความเข้าใจ ในการจัดทำเอกสาร วิธีการขั้นตอนการ ประเมิน และการแปล ผลการประเมิน</p> <p>- ผู้รับการประเมิน ยอมรับผลการ ประเมินไม่มีข้อ ทักท้วงหรือเกิดการ ร้องเรียน</p>	<p>- การประเมินผล การ รายงานผล เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ ฯ การ บริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง - ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับ การปฏิบัติในเรื่องการ ประเมินผล</p> <p>- การรายงานผลที่ได้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ ได้ทุกระบบงาน</p>	<p>- การจัดทำเอกสารการ ประเมินในระบบแต่งตั้งเป็น เรื่องใหม่ที่ควรศึกษาเพิ่มเติม ให้มากขึ้นของทุกฝ่าย ทั้งใน ส่วนของผู้บริหารงาน และ ผู้ปฏิบัติงาน</p>
<p>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและการ รักษาวินัย</p> <p>งานส่งเสริมจริยธรรม และการ รักษาวินัย</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมและ รณรงค์ให้บุคลากร ประพฤติปฏิบัติอยู่ใน กรอบของระเบียบ วินัย คุณธรรมและ จริยธรรม รวมถึง ศีลธรรมอันดีของ ประชาชน</p>	<p>- ไม่มีข้อร้องเรียน เกี่ยวกับความ ประพฤติที่เสื่อมเสีย ของบุคลากรใน องค์กร</p> <p>- ไม่มีข้อร้องเรียน เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ ส่อไปในทางทุจริต</p>	<p>- มีการนำข้อซักซ้อม แนว ทางการปฏิบัติงาน แนว ทางการประพฤติตนที่ เหมาะสม และข้อควรจดเว้น ในที่ประชุมประจำเดือน อย่างสม่ำเสมอ</p> <p>- ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ได้จัดจัดกิจกรรมการ ฝึกอบรม ฯ ตามมาตรการ ควบคุมการแพร่ระบาดของ โรคติดต่อ โควิด - ๑๙</p>	<p>- ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม ให้กำหนดกิจกรรมการ ดำเนินการรูปแบบใหม่ ๆ</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๕. การสรรหาคณบดีคนเก่ง</p> <p>๕.๑ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการ</p> <p>๕.๒ งานเกี่ยวกับการรับโอน ให้โอน พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมาดำรง ตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัคร บุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น ให้ได้ คนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ ของหน่วยงาน</p>	<p>- เพื่อเปิดโอกาสให้ พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มี ความรู้ความสามารถได้ มีโอกาสรับการสรรหา คัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งที่ เป็นประโยชน์ต่อการ บริหารจัดการองค์กรใน ส่วนของการใช้ผู้มี ความรู้ความสามารถ และเป็นบุคลากรที่มี คุณภาพ</p> <p>- เพื่อสนองต่อกิจกรรม การขับเคลื่อนระบบ อัตรากำลัง ในบริบท ขององค์กรกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล ให้เกิดประโยชน์ และ สอดคล้องต่อระบบการ บริหารงานภาครัฐแนว ใหม่</p>	<p>- สามารถ ดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคคลมา ดำรงตำแหน่งตาม แผนอัตรากำลังสาม ปี ที่ว่างในเวลาไม่ เกินหนึ่งรอบระยะ เวลาการปฏิบัติ ราชการ</p> <p>- ดำเนินการสรรหา ตามแผนดำเนินการ ได้ไม่เกินระยะเวลา ที่กำหนด</p>	<p>- ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรเข้ารับการสรรหา และเลือกสรรเกี่ยวกับการ แต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ดำรงตำแหน่งสายงาน ผู้บริหาร ของ กสธ. จำนวน ๑ ครั้ง</p> <p>- ดำเนินการเกี่ยวกับการรับ โอน พนักงานส่วนตำบลมา ดำรงตำแหน่งแทนตำแหน่ง และอัตราที่ว่าง เป็นไปตาม หลักเกณฑ์การบริหารงาน บุคคล ฯ</p>	<p>-</p> <p>-</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕.๓ งานสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	- เพื่อให้การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งพนักงานจ้างเป็นไปตามเหมาะสมและสนองต่อความจำเป็นและความต้องการของหน่วยงาน	- ทุกส่วนราชการมีผู้ปฏิบัติงานครบถ้วนตามแผนอัตรากำลัง - มีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิหรือสาขาวิชาความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่ง สายงานที่วางไว้ในประเภทงาน และตำแหน่งงาน	ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ไม่มีการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	-
๖. การพัฒนาบุคลากร ๖.๑ งานพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมศักยภาพความรู้ความสามารถให้บุคลากรเป็นนผู้ที่มีความรู้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบตามสายงานและตำแหน่งงาน	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผน ฯ ได้อย่างสอดคล้องครบถ้วนตามความจำเป็นและความต้องการของหน่วยงาน	- ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในส่วนของการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองและชะลอการส่งบุคคลเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ตามสถานการณ์ควบคุมการระบาดโรคโควิด-๑๙	- ควรมีรูปแบบใหม่เพิ่มขึ้นในรูปของระบบออนไลน์ในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรขององค์กร

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๖.๒ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	- เพื่อพัฒนาศักยภาพความสามารถของบุคลากรให้รองรับกับระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ และสังคมของบ้านเมืองโดยรวมและเทคโนโลยีที่ก้าวล้ำไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานการปฏิบัติงานในรูปแบบเดิม	มีการจัดส่งและพัฒนาศักยภาพบุคลากรครบถ้วนทุกสายงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	- มีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเอง เกี่ยวกับการพัฒนาองค์ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานตามตำแหน่งและสายงาน โดยยังไม่สามารถจัดคนเข้ารับการพัฒนามาตามมาตรการควบคุมการระบาดโรคโควิด-๑๙	- ด้วยสถานการณ์ยุคโรคโควิด - ๑๙ ระบาด จึงมีการงดการจัดส่งบุคลากรไปพัฒนาความรู้ความสามารถตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๗.๑ งานจัดฝึกอบรม	- เพื่อส่งเสริมศักยภาพความรู้ความสามารถให้บุคลากรเป็นนผู้ที่มีความรู้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบตามสายงานและตำแหน่งงาน	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผน ๆ ได้อย่างสอดคล้องครบถ้วนตามความจำเป็นและความต้องการของหน่วยงาน - มีระบบการประเมินบุคลากรด้านความรู้ความสามารถและความต้องการพัฒนา	- ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในส่วนของการส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง และชะลอการส่งบุคคลเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน/ตำแหน่ง ตามสถานการณ์ควบคุมการระบาดของโรคโควิด-๑๙	-

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๗.๒ งานให้คำปรึกษา	- เพื่อเป็นหน่วยปรึกษา ด้านปัญหาข้อสงสัย เกี่ยวกับความต้องการ แนวทางพัฒนา ความก้าวหน้า ในระบบ การบริหารงานบุคคล	สามารถให้คำแนะนำ และให้ข้อมูลด้านองค์ ความรู้ เชิงวิชาการใน ระบบการบริหารงาน บุคคล บุคลากรทุก ฝ่ายได้รับการบริการ อย่างทั่วถึง	- ให้คำปรึกษา ตอบข้อสงสัย และนำปัญหาข้อสงสัยไปสู่ การให้คำปรึกษาแนะนำใน ระดับหน่วยงานส่งเสริมของ จังหวัด - ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ แนวทางความก้าวหน้าในสาย งาน ตำแหน่ง ให้บุคลากร ทราบ	- ควรมีการรวบรวมปัญหา ข้อสงสัยเป็นหมวดหมู่เพื่อ นำมาใช้หรือเป็นข้อมูลเชิง วิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อ ในการปฏิบัติ หรือ ประโยชน์ต่อองค์กร
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๘.๑ การจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วม ภายในองค์กร	- เพื่อส่งเสริมความ สามัคคี ความสัมพันธ์ อันดีในองค์กร ในการ ปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน	สามารถจัดกิจกรรม โดยมีการมีส่วนร่วมทุก ฝ่าย ได้ปีละ ไม่น้อย กว่า ๒ ครั้ง	- จัดกิจกรรมด้านการพัฒนา สถานที่เกี่ยวกับความสะอาด โดยรวมของสถานที่ จำนวน ๑ ครั้ง และเกี่ยวกับการเพิ่ม พื้นที่สีเขียวให้สถานที่ จำนวน ๑ ครั้ง	ควรมีการปฏิบัติกิจกรรมนี้ ร่วมกันทุกฝ่ายเป็นประจำ ทุกปีและเปิดโอกาสให้ นำเสนอกิจกรรมใน รูปแบบใหม่ที่ส่งเสริม ความสัมพันธ์อันดีใน องค์กร

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๘.๒ การจัดสภาพแวดล้อมในองค์กร	- เพื่อให้องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเกิดประสิทธิภาพต่อการทำงาน เพิ่มคุณภาพชีวิต คุณภาพทางสุขภาพจิตที่ดี เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน	- สถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีองค์ประกอบครบถ้วนตามหลัก ๕ ส. - มีการจัดกิจกรรมพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมไม่น้อยกว่าปีละ ๒ ครั้ง	- จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมร่วมกันของทุกฝ่ายในองค์กร ในด้านนันทนาการ หรือด้านการบำเพ็ญประโยชน์ให้แก่สาธารณะ	- ควรมีการระดมความคิดเห็นอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งในการพัฒนาการจัดกิจกรรมรูปแบบใหม่ หรือรูปแบบเดิมในกิจกรรมใหม่ ๆ