

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่า อำเภอมืองปาน จังหวัดลำปาง

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑.การวางแผนอัตรากำลัง - จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งกว่า</p>	<p>๑.เพื่อให้องค์การบริหารส่วน ตำบลทุ่งกว่า มีโครงสร้างการ แบ่งงานและระบบการทำงานที่ ไม่ซ้ำซ้อน ๒.เพื่อมีการกำหนดประเภท ตำแหน่ง สายงาน การจัด อัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับงาน ๓.เป็นการวางแผนอัตรากำลัง และควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้าน บุคลากร</p>	<p>-จำนวนบุคลากรในแต่ละสายงาน -คุณภาพของงานที่เหมาะสมกับ อัตรากำลัง</p>	<p>- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่า ให้เป็นไปตามหนังสือ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอมืองปาน ที่ลป ๐๐๒๓.๑๑/๖๑๐ เรื่อง การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ -จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่า เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓</p>	
<p>๒.การสรรหา บรรจุ และการ แต่งตั้งบุคลากร ๑.รับโอน(ย้าย)พนักงานส่วน ท้องถิ่นอื่นมาแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในสังกัด ในตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒.รับโอน(ย้าย)พนักงานส่วน ตำบลมาแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในสังกัด</p>	<p>๑.เพื่อให้คนมาดำรงตำแหน่งใน สายงานที่ว่าง ๒.ได้คนมาดำรงตำแหน่งตรงตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๓.เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง มีคุณธรรมมาทำงาน</p>	<p>-มีคนครองในตำแหน่ง -เป็นไปตามแผนอัตรากำลังและ เป็นไปตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง</p>	<p>๑.ออกคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าที่ ๓๙๓/๒๕๖๔ เรื่อง การรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสังกัด ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ ๒.ออกคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าที่ ๓๙๔/๒๕๖๓ เรื่อง การรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบลมา แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสังกัด ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔</p>	

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๓.การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>-มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน</p>	<p>๑.เพื่อเป็นตัวกำหนดตัวชี้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</p> <p>๒.เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</p>	<p>-คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างปฏิบัติตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว๋าว เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๒</p> <p>-พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นเพื่อนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปพิจารณาความดีความชอบและนำข้อบกพร่องไปปรับปรุงแก้ไขในการทำงานต่อไป</p>	
<p>๔.ส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร</p> <p>จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว๋าว เรื่อง จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว๋าว ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒</p> <p>-จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว๋าว เรื่อง นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว๋าว ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒</p>	<p>๑.เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีคุณธรรม จริยธรรม ในการทำงาน</p> <p>๒.เพื่อให้องค์กรปราศจากการทุจริต มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้</p>	<p>-ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน</p>	<p>-ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง รวมถึงสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว๋าว มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต รวมถึงมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท</p> <p>-ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง รวมถึงสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว๋าวมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ</p>	

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๕.การพัฒนาบุคลากร</p> <p>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p> <p>ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว้าว</p>	<p>๑.เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในองค์กร</p> <p>๒.ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร</p> <p>๓.เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ภายในระยะเวลา ๓ ปี</p> <p>๔.เพื่อให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด</p>	<p>-บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาทางด้านทักษะ ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมครบทุกคน ภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p> <p>ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว้าว</p> <p>ให้เป็นไปตามหนังสือ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองปาน ที่ลป ๐๐๒๓.๑๑/๖๑๐ เรื่อง การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓</p> <p>-จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว้าว เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓</p> <p>-ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานของรัฐและเอกชน เพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ให้สอดคล้องกับ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและให้งานมีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผล</p> <p>-มีการสอนงานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่าง สม่ำเสมอ</p> <p>-พนักงานทุกระดับตำแหน่งมีผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับดี และดีมาก</p>	

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๖.การสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-ให้พนักงานส่วนตำบล ได้เรียนรู้ถึงความก้าวหน้าในสายงานอาชีพและเรียนรู้เทคโนโลยี</li><li>-จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ</li></ul>	<p>๑.เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้วางแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง</p> <p>๒.เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีทักษะในด้านเทคโนโลยีในการทำงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>-พนักงานส่วนตำบลมีการเลื่อนระดับตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</li><li>-มีการเรียนด้านเทคโนโลยีเพื่อประกอบความก้าวหน้าในสายงาน</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าให้พนักงานส่วนตำบลได้มองเห็น เพื่อสามารถนำไปประกอบกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของสายงานของตนเองได้</li><li>-ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานของตำแหน่งนั้นๆ</li><li>-ส่งเสริมให้มีการเข้ารับการฝึกอบรมด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อจะได้มีความรู้ และสามารถมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน</li><li>-จัดทำคู่มือด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาและเข้าใจในระบบการบริหารงานบุคคลและวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของสายงานอาชีพ</li></ul>	
<p>๗.การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- มีสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สวยงาม น่าอยู่ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย</li><li>- มีห้องน้ำสะอาด</li><li>- มีห้องครัวที่สะอาด และปลอดภัย</li><li>- มีรถยนต์ส่วนกลางสำหรับใช้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบล</li><li>-มีการจัดทำป้ายแสดงทางเดิน</li><li>-มีทางเดินสำหรับคนพิการ</li><li>-มีกล่องหรือตู้แสดงความคิดเห็น</li></ul>	<p>๑.เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน</p> <p>๒.ประชาชนผู้มารับบริการในองค์กรได้รับบริการที่ดีและเกิดความประทับใจ</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>-บุคลากรในองค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีความปลอดภัย</li><li>-ประชาชนผู้มารับบริการเกิดความพึงพอใจ</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยและพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญๆซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน</li><li>-ประชาชนผู้มาติดต่อราชการได้รับบริการที่ดีเกิดรอยยิ้มและสร้างความประทับใจแก่ผู้ใช้บริการ</li></ul>	

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>มีโต๊ะประชาสัมพันธ์</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-มีกล่องวงจรปิด</li><li>-มีถังดับเพลิง</li><li>-มีโรงจอดรถยนต์และรถจักรยานยนต์</li><li>-มีมุมบริการน้ำดื่ม</li><li>-มีมุมอ่านหนังสือพิมพ์ ข่าวสารต่างๆ</li><li>-มีจุดบริการอินเทอร์เน็ต</li><li>-มีการอำนวยความสะดวกในการถ่ายเอกสารแก่ประชาชน</li><li>-มีการให้คำปรึกษาด้านกฎหมายและคดี</li><li>-มีเจลล้างมือและหน้ากากอนามัยในการป้องกันโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙</li><li>-มีการให้ข้อมูลข่าวสารทางราชการแก่ผู้มาติดต่อ</li></ul>				

## ปัญหาอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. เนื่องจากเกิดโรคระบาดของไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด ๑๙) ทำให้การเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆเกิดการหยุดชะงักหรือเลื่อนการฝึกอบรมทำให้ พนักงานส่วนตำบลอาจไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารโดยตรงจากทางวิทยากรกรม
๒. การติดต่อสื่อสาร หรือการเข้ารับบริการของประชาชนที่มีต่อหน่วยงานอาจทำให้ ประชาชนไม่กล้าที่จะเข้ามาติดต่อสื่อสารกับเจ้าหน้าที่โดยตรง เนื่องจากได้รับผลกระทบจากโรคระบาดของไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด ๑๙)

## ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์มากขึ้น เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้เรียนรู้และเข้าถึงเทคโนโลยีและเป็นการเพิ่มทางเลือกในการเรียนรู้ได้มากขึ้น
๒. ในเรื่องของการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร เนื่องจากบางตำแหน่งทาง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขอใช้บัญชีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อมาบรรจุแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่าง แต่ปรากฏว่าทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต้องเลื่อนการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกออกไปเนื่องจากการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด ๑๙) จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถสรรหาคคนมาบรรจุในตำแหน่งที่ว่างได้