

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหวาย อำเภอเมืองตากลิ จังหวัดนครสวรรค์

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนกำลัง - งานจัดทำทะเบียนประวัติผู้บริหาร สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	เพื่อเป็นฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรและสะดวกต่อการค้นหาข้อมูล	ร้อยละความสำเร็จในการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติฯ	ดำเนินการบันทึกข้อมูลตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบันทั้งในบัตรประวัติฯ และในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	การบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรครบถ้วนตามแผนอัตรากำลังสามปี/ควรมีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร - ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่วางตามแผนอัตรากำลัง	เพื่อให้มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามตำแหน่งและตามแผนอัตรากำลัง	- ดำเนินการประชาสัมพันธ์รับโอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสุขาภิบาล - ดำเนินการร้องขอให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสรรหา ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสรรหา ไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือก และไม่สามารถดำเนินการรับโอนได้

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔</p>	<p>เพื่อพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทน</p>	<p>- มีการดำเนินการเลื่อนขึ้นเงินเดือน และเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้าง ตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดไว้</p> <p>- พนักงานมีขวัญและกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p>	<p>มีการดำเนินการเลื่อนขึ้นตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ/พนักงานควรศึกษาหลักเกณฑ์การประเมินให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น เพื่อเสนอข้อตกลงการปฏิบัติราชการกับผู้บังคับบัญชาได้ตรงกับงานที่ปฏิบัติได้จริง</p>
<p>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p> <p>- ประกาศนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล หัวหวาย</p>	<p>- เพื่อเป็นกรอบแนวคิดการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม โดยมุ่งเสริมสร้างคุณภาพบุคลากร อบต. หัวหวาย ให้เคารพศักดิ์ศรีคุณค่าความเป็นมนุษย์ ส่งเสริมคนดี มีจิตบริการ และดำเนินชีวิตพอเพียง โดยมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นพื้นฐาน ภายใต้งค์ธรรมภิบาล เพื่อเป็นการตอบสนองนโยบายองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหวาย</p>	<p>- ประกาศนโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล หัวหวาย</p> <p>- ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหวาย ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหวาย</p>	<p>-อบต.หัวหวาย ประกาศนโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล หัวหวาย และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหวาย ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหวาย ให้พนักงานส่วนตำบล ,พนักงานครู และพนักงานจ้าง อบต.หัวหวาย ทราบ เพื่อถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการทำงาน</p>	<p>- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีคุณธรรม จริยธรรม และรู้ระเบียบวินัย ข้าราชการมากขึ้น จากการเข้าร่วมโครงการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย/พนักงานควรศึกษาระเบียบวินัยข้าราชการให้มากยิ่งขึ้นเพื่อลดการกระทำผิดวินัยข้าราชการ</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง - การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วน ตำบล /การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู และการเลื่อนค่าตอบแทนประจำ พนักงานจ้าง	- เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงาน ส่วน ตำบล พนักงานครู และเลื่อน ค่าตอบแทนประจำปี พนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๔	- การเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงาน ส่วน ตำบล ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๔ ครั้ง ที่ ๑ และ ครั้งที่ ๒ - การเลื่อนเงินเดือน พนักงานครู ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ และ ครั้งที่ ๒ -การเลื่อนค่าตอบแทน ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๔ ของพนักงานจ้าง	อบต.หัวหวาย ดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล , พนักงานครู ประจำปี ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ โดยใช้ผลการ ประเมินการปฏิบัติงานมาเป็น ส่วนประกอบในการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนดังกล่าว -อบต.หัวหวาย ดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณาเลื่อน ค่าตอบแทนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ของพนักงานจ้าง โดยใช้ผลการ ประเมินการปฏิบัติงานทั้งสองรอบ มาประกอบการพิจารณาเลื่อน ค่าตอบแทนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	พนักงานมีขวัญและกำลังใจและ แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้ ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี ความกระตือรือร้นและพัฒนา ตนเองมากยิ่งขึ้น

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๖. การพัฒนาบุคลากร - จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของ บุคลากรในแต่ละตำแหน่ง	ดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล โดยดำเนินการจัดส่ง บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ ตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง อย่างน้อย ใน ๑ ปี อบรม ๑ หลักสูตร	- มีการดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนาพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบล ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคคลเข้ารับการ อบรมเพื่อพัฒนาความรู้ - มีการวางแผนการพิจารณาส่ง บุคคลเข้ารับการอบรมตามสาย งาน ความก้าวหน้า ใน แผนพัฒนาบุคลากร - หน่วยงานมีการประเมิน บุคลากรตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่ง บุคคลเข้ารับการอบรม เพื่อ พัฒนาความรู้ความสามารถใน ตำแหน่งตามสายงาน	พนักงานที่ได้รับการ อบรมตามสายงาน มี ความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น/ข้าราชการ ตำแหน่งที่ว่างไม่สามารถ ส่งผู้เข้ารับการอบรม แทนได้ ทำให้องค์การ บริหารส่วนตำบลไม่มี บุคลากรและการพัฒนา ตามสายงานนั้นๆ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ - ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน	เพื่อให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ที่ได้รับการฝึกอบรมตามสายงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับการอบรมตามสายงาน	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคคลเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ - มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคคลเข้ารับการอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากร - หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคคลเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพนักงานครู และพนักงานจ้าง ที่ได้รับการอบรมตามสายงาน มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการสามารถสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพได้/ตำแหน่งและความก้าวหน้าของพนักงานส่วนท้องถิ่นถูกจำกัดหลายด้าน ไม่สามารถก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างเหมาะสม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <ul style="list-style-type: none">- ดำเนินการยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงาน- จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน- ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน- การนำเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้กับระบบการทำงาน	<ul style="list-style-type: none">- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่- เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่- เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็ว และสามารถสืบค้นข้อมูลได้ทันที	<p>พนักงาน มีความสุข ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานน่าอยู่ สะอาด และสะดวกสบาย มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงาน</p>	<ul style="list-style-type: none">- ดำเนินการประกาศยกย่องชมเชย แก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๔- ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส. ในองค์กร- ทุกส่วนราชการมีการนำระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้เป็นฐานข้อมูลและสนับสนุนการปฏิบัติงานในภารกิจต่างๆ	<p>พนักงานมีความสุข มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานน่าอยู่ สะอาด และสะดวกสบาย พร้อมทั้งมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงาน/ห้องทำงานของแต่ละส่วนราชการครบถ้วน ควรมีสถานที่เก็บของแต่ละส่วนราชการ</p>

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ส่งผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่มีบุคลากรที่เข้าร่วมเป็นจำนวนมาก รวมถึงกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร เช่น การยกเลิกการฝึกอบรมสัมมนา
๒. ไม่มีผู้สมัครเข้ารับการสรรหาและไม่มีผู้ผ่านการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ทำให้มีตำแหน่งว่างเป็นระยะเวลานาน
๓. ตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างซึ่งร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสรรหา ไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือก และไม่สามารถดำเนินการรับโอนได้

ข้อเสนอแนะ

๑. ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นแทนตำแหน่งที่ว่าง
๒. ประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างผ่านสื่อช่องทางต่างๆ เพิ่มมากขึ้น
๓. ควรพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้
๔. ควรสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๕. ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร