

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง

ประเด็นนโยบาย	แผนงาน	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการจัดหาทรัพยากรบุคคล	๑.๑ การวางแผนทรัพยากรบุคคล	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง	เพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้รองรับ ภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่ง ใหม่ ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา ตามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๓	- การดำเนินการเป็นไป ด้วยความเรียบร้อย - คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังควรคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลในอนาคต
		การดำเนินการแก้ไขปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	เพื่อแก้ไขปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการวางแผนการใช้ทรัพยากรบุคคลต่อไป	- หน่วยงานดำเนินการแก้ไขปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ในส่วนของคำสั่ง และการกำหนดกรอบอัตรากำลัง	- การปรับปรุงข้อมูลใน ส่วนของสวัสดิการ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน ต้องเน้นย้ำให้หน่วยงานต่างๆ นำส่งข้อมูลบุคลากรในสังกัดที่เป็นปัจจุบันให้กับนายทะเบียนทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง
	๑.๒ การสรรหา	การสรรหาพนักงานส่วนตำบล / พนักงานจ้าง	เพื่อเสาะแสวงหาชักชวนให้คนที่มีความพร้อมและ ความสามารถที่พึงประสงค์มาสมัครทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร	- ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ไม่มีการดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง	

ประเด็นนโยบาย	แผนงาน	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการจัดหาทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๑.๓ การคัดเลือก	การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล / พนักงานจ้าง	เป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องจากการสรรหาเพื่อเลือกบุคคลที่ดีที่สุดเหมาะสมกับงานนั้นมากที่สุดเข้ามาทำงานในองค์กร ด้วยวิธีการที่เป็นธรรม โปร่งใส	- ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ไม่มีการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการและพนักงานจ้าง	
	๑.๔ การแต่งตั้ง	การบรรจุ การรับโอน การย้าย	การแต่งตั้งโดยคำนึงถึงความต้องการและความจำเป็น	- ไม่มีการบรรจุ การรับโอน การย้าย ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	
	การเลื่อนตำแหน่ง	เพื่อให้การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างถูกต้องตามที่หลักเกณฑ์กำหนด	- การเลื่อนระดับ มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีการตรวจสอบคุณสมบัติสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาผลงาน ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณธรรม จริยธรรม และประวัติการปฏิบัติราชการครบถ้วน ถูกต้อง ตามที่หลักเกณฑ์กำหนด	- การแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ในบางสายงานที่ขาดแคลนอาจต้องใช้เวลาในการประสานขอยืมตัวข้าราชการ	
การแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนหัวหน้าส่วนราชการต่างๆ	เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการของหน่วยงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ไม่ติดขัด ล่าช้า	- มีการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนหัวหน้าส่วนราชการต่างๆ ของหน่วยงานตามกฎหมายโดยพิจารณาจากความรู้ ความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ			

ประเด็นนโยบาย	แผนงาน	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. การให้รางวัล ทรัพยากรบุคคล	๒.๑ การเลื่อนระดับ	การเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเลื่อนพนักงานส่วนตำบล เป็นไปอย่างถูกต้องตามที่หลักเกณฑ์กำหนด	<p>- การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประเภทวิชาการ จากระดับปฏิบัติการ เป็น ระดับชำนาญการ ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ที่ ๒๑๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ มีผลวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป</p> <p>- การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประเภททั่วไป จากระดับปฏิบัติงาน เป็น ระดับชำนาญงาน ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ที่ ๒๑๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป</p>	<p>- การจัดทำผลงาน ต้องใช้ความละเอียด รอบคอบในการสะกดคำ และการวางรูปแบบเอกสาร เพื่อให้การพิจารณาผลงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย</p>
	๒.๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือน	การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานครู	เพื่อให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีมาตรฐาน สามารถวัดได้ ซึ่งได้แก่ คุณภาพ ปริมาณงาน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติความสามารถ ความอดุสาหะ ความมีคุณธรรม จริยธรรม การรักษาวินัย และการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน	<p>- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูของ องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามห้วงเวลาและตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>	<p>-การเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้ง ๒ รอบ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ ทั้งในเรื่องของการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ และการพิจารณาผลการปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาค และเป็นธรรม</p>

ประเด็นนโยบาย	แผนงาน	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	๒.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	การประเมินผล การปฏิบัติงาน รอบการประเมิน ครั้งปีแรก และ ครั้งปีหลัง	เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการพิจารณา ผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตาม เกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- การพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตาม เกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
	๒.๔ การจูงใจ	๒.๔ การจูงใจ	เพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มใจเต็มความสามารถ โดยใช้เทคนิควิธีการใหม่ ในการพัฒนางาน การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผย จริงใจ ไว้วางใจต่อกัน รวมถึงด้านอาคารสถานที่ การจัดอุปกรณ์	- มีการแจ้งและประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษา - มีการจัดซื้ออุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล วัสดุ อุปกรณ์ และเวชภัณฑ์เพื่อป้องกันโรคติดต่อ - หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านด้านลักษณะงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาหน่วยงาน	- การนำข้อเสนอแนะในการสำรวจปัจจัยความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อาจทำได้ยากหรือมีข้อจำกัดในบางประเด็น

ประเด็นนโยบาย	แผนงาน	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓.๑ การฝึกอบรม	การฝึกอบรม	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามความเหมาะสมตามสายงานของตำแหน่ง	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ - มีการส่งบุคลากรเข้าร่วมการอบรมตามความเหมาะสมของสายงาน และตามโอกาสการจัดการอบรมภายใต้สถานการณ์โรคติดต่อโควิด-๑๙ 	- เนื่องจากปัญหาโรคโควิด-๑๙ ทำให้การจัดกิจกรรมของหน่วยงานต่างๆ ต้องเลื่อนการจัดกิจกรรม และทำให้หลักสูตรการอบรมลดลง
	๓.๒ การศึกษาต่อ	การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	เพื่อพัฒนาความรู้ตามความเหมาะสมตามสายงานของตำแหน่ง	- ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ไม่มีบุคลากรเข้ารับการศึกษาคือต่อในระดับต่างๆ	
๔. การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรบุคคล	๔.๑ พนักงานสัมพันธ์	พนักงานสัมพันธ์	เพื่อให้มีการจัดระบบ กติกา ข้อตกลง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับพนักงานส่วนตำบลที่เป็นไปตามกฎหมาย และมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	<ul style="list-style-type: none"> - มีการร่วมรับประทานอาหารระหว่าง เจ้าหน้าที่ผู้บริหาร ตามโอกาสเหมาะสม - เจ้าหน้าที่ร่วมกันจัดกิจกรรมของหน่วยงานในทุกกิจกรรม ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ และสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม - มีกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ร่วมกัน 	- เนื่องจากปัญหาโรคโควิด-๑๙ ทำให้การจัดกิจกรรมมีจำนวนลดลง
	๔.๒ การดำเนินการทางวินัย	การดำเนินการทางวินัย	เพื่อให้เกิดการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ โดยมีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างวินัยตนเอง	- ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ไม่มีการดำเนินการทางวินัย	- เนื่องจากปัญหาโรคโควิด-๑๙ จึงงดการจัดกิจกรรมการอบรมให้ความรู้ที่เกี่ยวข้อง