รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนา อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายการวางแผนกำลังคน	๑. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดทำแผนอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและเพียงพอต่อบุคคลและปริมาณงาน ๒. มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานทุกหน่วยงานในองค์กร	- พนักงานส่วนตำบล - พนักงานครู - พนักงานจ้าง	๑. มีคำสั่งมอบหมายงานตามมาตรฐานกำหนด ๒. มีคำสั่งมอบหมายงานในแต่ละกอง	- ไม่มี
๒. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง สรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอน(ย้าย)	- พนักงานส่วนตำบล - พนักงานครู - พนักงานจ้าง	๑. ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างแทนตำแหน่งที่ว่างตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	- เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ ก.ค. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๘,๑๙ -ประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑ ส.ค. ๒๕๕๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๙

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. เพื่อเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒. เพื่อเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ ก.ค. ๒๕๔๗ หมวด ๖ และเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๑๓ ก.ย. ๒๕๕๙ ๓. เพื่อเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒	- พนักงานส่วนตำบล - พนักงานครู - พนักงานจ้าง	๑. ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล ประจำปี จำนวน ๒ ครั้ง	- สามารถนำผลการประเมินปฏิบัติงานไปพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล ๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล ๓. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น ๔. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง	- พนักงานส่วนตำบล - พนักงานครู - พนักงานจ้าง - ฝ่ายบริหารท้องถิ่น - ฝ่ายสภาท้องถิ่น	๑. ประกาศ อบต. เรื่องประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๕ ๒. บันทึกข้อตกลงตามนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส (ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน เจ้าหน้าที่ อบต.กาญจนา) ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๕ ๓. บันทึกข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอรัปชั่นระหว่างนายก อบต.กาญจนา กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๕ ๔. ประกาศ อบต.กาญจนา เรื่อง นโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๕	- ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้มารับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย
๕. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่ง	๑. เพื่อบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ ๒. เพื่อมีการพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินการสรรหาคนดีคนเก่ง ๓. เพื่อพัฒนาคุณภาพของพนักงาน	- พนักงานส่วนตำบล - พนักงานครู - พนักงานจ้าง	-ไม่มี	- ทำให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสในการพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลาและท้าทายความสามารถสม่ำเสมอ และบุคลากรสามารถดำเนินการทำงานตามหน้าที่ของตนให้เกิด

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้เกิดมีประสิทธิภาพในการทำงานและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร			ประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงการพัฒนาให้บุคลการมีศักยภาพเพิ่มขึ้น
๖. นโยบายการพัฒนาบุคลากร	๑. เพื่อส่งเสริมพัฒนาบุคลากรเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ๒. ติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะและวิชาการ	- พนักงานส่วนตำบล - พนักงานครู - พนักงานจ้าง	๑. มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ๒. มีส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานของแต่ละตำแหน่งจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน	- บุคลากรได้รับการพัฒนาตรงตามสายงานและตำแหน่ง
๗. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดได้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- พนักงานส่วนตำบล - พนักงานครู - พนักงานจ้าง	๑. จัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่เป็นรูปธรรม และให้การสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลที่ระดับล่างไปสอบเปลี่ยนสายงานในระดับสูงต่อไปเพื่อความก้าวหน้าทางสายงาน	- บุคลกรได้รับความมั่นคงในชีวิตและเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความสามารถได้เลื่อนระดับให้สูงขึ้น
๘. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. มีหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ๒. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีความสุข มีความปลอดภัย และมีการจัดระบบการทำงานที่ดี	- พนักงานส่วนตำบล - พนักงานครู - พนักงานจ้าง	๑. จัดทำกิจกรรมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันโดยจัดทำกิจกรรม ๕ ส. ทุก ๆ ๓ เดือนภายในองค์กรและชุมชนในพื้นที่ ๒. จัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความรักและสามัคคี ความสัมพันธ์และเข้าใจอันดีระหว่างพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกระดับ และความผูกพันต่อองค์กร	- ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๙. นโยบายด้านโครงสร้างและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑.ส่งเสริมการนำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้พัฒนาบุคลากรและให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน ๒.เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางานของหน่วยงานต่างๆ ภายใน อบต.	- พนักงานส่วนตำบล - พนักงานครู - พนักงานจ้าง	๑. จัดแฟ้มข้อมูลประจำกอง ๒. จัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน ๓. จัดทำคู่มือมาตรฐานการให้บริการ ๔. การจัดการองค์ความรู้ KM	๑. มีวิสัยทัศน์และความคิดร่วมกัน ๒. มีการเรียนรู้ในทีม ๓. มีการปรับโครงสร้างองค์การพื้นฐานเพื่อรองรับบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้สะดวก เช่น สถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ๔. การปรับขั้นตอนการทำงานให้รวดเร็วและกระชับมากขึ้นเพื่อเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและสะดวกยิ่งขึ้น ๕. การพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถมีระบบการยกย่องชมเชยและการให้รางวัลที่เอื้อต่อการจัดการความรู้และมีวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุกและวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์การ

สรุปปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง ควรดำเนินการพิจารณาปรับปรุงทบทวนอัตรากำลังในทุก ๆ ปี เพื่อกำหนดรองรับภารกิจของหน่วยงานและพิจารณาภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการปัจจุบัน

๒. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ที่เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ในตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งดังกล่าวแต่อย่างไร ทำให้หน่วยงานขาดผู้มาปฏิบัติงานและเป็นภาระค่าใช้จ่ายในการคิดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในอนาคตต่อไป

๓. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องมีการประชุมร่วมกันก่อนเริ่มดำเนินการทุกรอบ

๔. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย บุคลากรบางคนยังมาปฏิบัติงานล่าช้าไม่เป็นไปตามกำหนดเวลาที่ตั้งไว้ เห็นควรที่จะดำเนินการจัดให้มีการอบรมตามโครงการจริยธรรมและรักษาวินัย ให้กับบุคลากรในสังกัดทุก ๆ ปี

๕. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่ง ไม่ได้ดำเนินการเพราะยังไม่ได้ดำเนินการตามโครงการสรรหาคนดีคนเก่งภายในองค์กร เพื่อกระตุ้นให้เกิดการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๖. นโยบายการพัฒนาบุคลากร บุคลากรเข้ารับการอบรมยังไม่ครบตามจำนวนที่กำหนดเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด – ๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรในการเข้ารับการอบรมตามหลักสูตร

๗. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ บุคลากรบางคนไม่สนใจเข้ารับการประเมินคุณสมบัติของตนเองเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๘. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากรบางคนยังขาดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดกิจกรรมโครงการเพื่อสร้างความสามัคคี เช่น จัดแข่งขันกีฬาเพื่อสร้างความสามัคคีให้กับคนในองค์กรทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และมีการจัดทำกิจกรรม ๕ ส. ภายในสำนักงานทุก ๆ ๓ เดือน

๙. นโยบายด้านโครงสร้างและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ มีการประชุมประจำเดือนร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตลอดจนถ่ายทอดรายงานผลการเข้าการอบรมให้เข้าร่วมประชุมได้รับทราบและยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติงานต่อไป