

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑. นโยบายการวางแผน อัตรากำลัง</p> <p>๑.๑ งานการปรับปรุง แผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับโครงสร้าง</p>	<p>๑. เพื่อให้วางแผนสนับสนุนส่งเสริม ให้มีโครงสร้างการแบ่งงาน และ ระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒. เพื่อเป็นแนวทางในการ ดำเนินการวาง แผนการพัฒนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลทรงคนอง</p> <p>๓. เพื่อให้สามารถวางแผน อัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้ การบริหารงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลทรงคนองเกิด ประโยชน์ต่อประชาชน เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อ ภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ อย่างมี ประสิทธิภาพ และยุบเลิกภารกิจงาน หรือหน่วยงานที่ไม่ จำเป็น การ ปฏิบัติภารกิจได้</p> <p>๔. เพื่อให้สามารถควบคุมภาวะ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไป ตามที่กฎหมายกำหนด</p>	<p>จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับ โครงสร้างจำนวน ๑ เล่ม</p>	<p>มีการทบทวน และปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไว้สำหรับ การบริหารงาน บุคคล</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑.๒ ดำเนินการนำแนวทางการประเมินแบบสมรรถนะมาใช้</p>	<p>๑. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างได้ทราบถึงสมรรถนะของตนเองและนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างได้นำสมรรถนะไปเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. เพื่อให้มีการนำหลักสมรรถนะมาใช้ เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทุก ๆ ด้าน</p>	<p>นำสมรรถนะมาใช้ เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทุก ๆ ด้าน และมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก</p>	<p>จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้ เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทุก ๆ ด้าน และมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	
<p>๒. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร</p> <p>- สรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>๑. เพื่อให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างและเพียงพอต่อภารกิจงานขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒. เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีหัวหน้าหน่วยงานตามสายการบังคับบัญชาครบถ้วน</p>	<p>ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>ได้ดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง</p>	
<p>๓. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๑ งานจัดทำคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ และ ครั้งที่ ๒</p>	<p>๑. เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นไปด้วยความยุติธรรม สุจริต โปร่งใส เกิดความเป็นธรรมของพนักงานส่วนตำบล ทุกประเภท ตำแหน่งและระดับตำแหน่ง</p>	<p>คำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการตามระเบียบ กำหนด และตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>	<p>จัดทำคำสั่ง เรียบร้อยและ มีการประชุม คณะ กรรมการ ๆ ตามที่ได้</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๓.๒ งานจัดทำคำสั่งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒</p> <p>๓.๓ งานจัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ พนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ และ ครั้งที่ ๒</p> <p>๓.๔ งานจัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานจ้าง งบประมาณ ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ และ ครั้งที่ ๒</p>	<p>๒. เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปตามก.อบต. ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลที่กำหนดไว้</p> <p>๓. เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>		<p>แต่งตั้ง ตามระเบียบ กำหนด และตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>	
<p>๔. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๔.๑ งานพัฒนา คุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง</p> <p>๔.๒ งานมาตรการ ปฏิบัติงาน การประหยัดพลังงานและมาตรการปฏิบัติงาน ให้มี ประสิทธิภาพของบุคลากร ในองค์กร</p>	<p>๑. เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างยึดถือเป็น แนวทางปฏิบัติตามที่ กฎหมายกำหนด</p> <p>๒. เพื่อให้ของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานส่วน ตำบล และพนักงานจ้างมีการรักษา ระเบียบ วินัย ประพฤติปฏิบัติตน เหมาะสมตามที่คำสั่ง ได้วางไว้</p> <p>๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มี สมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึก ในการพัฒนา</p>	<p>๑. มีการพัฒนา คุณธรรม จริยธรรมของ บุคลากรใน องค์กร</p> <p>๒. มีมาตรการ ปฏิบัติงาน การ ประหยัด พลังงานและ มาตรการ ปฏิบัติงาน ให้มี ประสิทธิภาพของ</p>	<p>๑. ส่งเสริมให้ บุคลากรทุกคน ยึดคุณธรรม จริยธรรมฯ เป็น แนวทางปฏิบัติ ส่งผลให้รู้ สิทธิ หน้าที่ของ ตนเอง</p> <p>๒. ประพฤติ ปฏิบัติถูกต้อง ตาม ระเบียบ วินัย ตามหลัก</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	ตนเอง เพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	บุคลากรในองค์กร	แห่ง การเป็นข้าราชการที่ดี เป็น คนของ พระราชาที่ดี ๓. มีการ ประหยัด พลังงาน และ มาตรการ ปฏิบัติงานให้ มี ประสิทธิภาพให้ บุคลากร ยึดถือ เป็นแนวทาง ปฏิบัติ	
<p>๕. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน</p> <p>๕.๑ งานดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทน อัตรากำลังที่โอนย้าย</p> <p>๕.๒ งานการรับสมัครบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรมตามที่หน่วยงานต้องการมาปฏิบัติงาน ส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่างอย่างกว้างขวาง เปลี่ยนสายงาน</p>	<p>๑. เพื่อให้ได้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีคุณสมบัติตรง อัตรากำลังที่ขาดแคลนโดยการดำเนินการสรรหาด้วยระบบคุณธรรมหลักความรู้ความสามารถมาดำรงตำแหน่งที่ว่างอย่าง</p> <p>๒. เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้</p> <p>๓. เพื่อให้บุคลากรที่มีคุณสมบัติได้รับรู้กัน หรือประกาศรับสมัครบุคคลและมาสมัครให้คัดเลือก</p>	ตามอัตราว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ได้บุคลากรมาปฏิบัติงาน ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล (ไม่มีบุคลากรโอนย้ายมาในปีงบประมาณ ๒๕๖๔)	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
ที่สูงขึ้น โดยการคัดเลือกตามที่ต้องการ ประชาสัมพันธ์ ไปยังหน่วยงานภายนอก				
<p>๖. นโยบายการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๖.๑ งานการจัดทำแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p> <p>๖.๒ งานจัดส่งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ไปอบรม ศึกษาดูงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือ หน้าที่ ๆ เกี่ยวข้อง</p>	<p>๑. เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึก ในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนองในการปฏิบัติงาน ราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล</p> <p>๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้าน มนุษย์สัมพันธ์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนัก รู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อการบริหาร และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็น เครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล</p>	<p>มีแผนพัฒนา ฯ - บุคลากรทุกคนมีความเจริญก้าวหน้าในสายงาน ของตนเอง - บุคลากรทุกคนมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น เนื่องจากได้รับการอบรมเฉพาะ ตำแหน่งและหน้าที่ ๆ เกี่ยวข้อง</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลไป อบรมน้อยเนื่องจากการ เกิดสถานการณ์แพร่ระบาดของโรค โควิด - ๒๐๑๙</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๗. นโยบายการพัฒนาคุณภาพ ชีวิต และสร้างความก้าวหน้าใน สายอาชีพ</p> <p>๗.๑ นโยบายของผู้บริหารที่ ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล</p> <p>๗.๒ งานจัดส่งพนักงานส่วนตำบลไปอบรม ศึกษา ดูงานตาม มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งหรือหน้าที่ ๆ เกี่ยวข้อง</p> <p>๗.๓ งานจัดทำโครงการ Big Cleaning Day ทำความสะอาดครั้งใหญ่</p> <p>๗.๔ งานจัดทำแผนเสริมสร้าง วินัย คุณธรรม จริยธรรมและ ป้องกันการทุจริต</p> <p>๗.๕ กิจกรรมให้ความสำคัญและสร้างขวัญกำลังใจโดยการอวยพรวันเกิดให้บุคลากรในองค์กร</p>	<p>๑. เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบตำแหน่งของตนเองสามารถเจริญก้าวหน้าไปได้ถึงตำแหน่งใด มีระยะเวลาเท่าไรในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>๒. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างขวัญและ ชีวิตพนักงานครู บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง</p> <p>๓. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้มีความรู้ประสบการณ์ มีศักยภาพในหน้าที่มากขึ้นและนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้นถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด</p> <p>๔. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มี สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง มีความรักความสามัคคีร่วมกันทำ ความ สะอาดสำนักงาน</p> <p>๕. เพื่อให้บุคลากรเป็นบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ช่วยกันป้องกันการ ทุจริต มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่</p>	<p>๑. บุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. สร้างความปลอดภัยในอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>๓. มีการให้ความสำคัญและสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กร</p>	<p>๑. มีการปรับปรุงนโยบายการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของ พนักงานส่วนตำบล</p> <p>๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในที่ทำงานได้</p> <p>๓. ทำให้บุคลากรมีความรักในองค์กร และบุคลากรด้วยกัน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๘. นโยบายด้านการใช้ประโยชน์</p> <p>๘.๑ งานให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้ง ควบคุม กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ ประกาศที่เกี่ยวข้อง หากผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบและสืบหา ข้อเท็จจริงโดยเร็ว</p> <p>๘.๒ งานดำเนินการตรวจสอบ คุณสมบัติของพนักงานตาม มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อดำเนินการเลื่อนระดับ และเงินเดือน ให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถของแต่ละ บุคคล</p>	<p>๑. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทำงานตรงตามตำแหน่ง และความสามารถของตน และมีขวัญ กำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของทางราชการและของทางองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้กำหนดไว้</p> <p>๓. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ร่วมกันต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ</p> <p>๔. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้มี โอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ</p> <p>๕. เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการ ประเมินขั้นเงินเดือน การพิจารณา ความดีความชอบโดยใช้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพมาเป็นตัวประเมิน</p>	<p>พนักงานส่วน ตำบลทุกคนไม่มีการประพฤติ ปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ดีงาม</p>	<p>๑. พนักงาน ส่วนตำบลทุกคนมีการ ปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่ง และ ความสามารถ</p> <p>๒. หากพบเจอ การทุจริต จัดให้มีการสอบสวน ข้อเท็จจริง และ ดำเนินการทาง วินัยการทุจริต (ใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ไม่มีการ ทุจริต)</p>	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. จำนวนพนักงานส่วนตำบลไม่เพียงพอ/ไม่เป็นไปตามแผนอัตรากำลังที่วางไว้ ส่งผลให้การปฏิบัติงานในบางเรื่องมีความล่าช้า ไม่ทันกับความต้องการของ ประชาชน
 ๒. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานต่าง ๆ
 ๓. เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด - ๑๙) ส่งผลให้พนักงานไม่ได้เดินทางไปอบรมสัมมนาและไม่ได้ดำเนินโครงการ เพิ่มศักยภาพของคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
 ๔. บุคลากรบางคนยังปฏิบัติไม่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ดี ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
9. ดำเนินการสรรหาบุคลากรและจัดสรรคนลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่วางไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว สนองความ ต้องการของประชาชนได้ทันท่วงที
๒. ดำเนินการจัดส่งบุคลากรไปอบรมในสายงานของตนเอง หรือสายงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และที่สำคัญบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานควรมี ความรู้พื้นฐานเรื่องระเบียบงานสารบรรณ เพราะงานสารบรรณเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิบัติงานราชการที่เป็นระเบียบ เป็นหน้าเป็นตาขององค์การบริหารส่วนตำบล
 ๓. บุคลากรควรหาหลักสูตรจากสถาบันที่มีการอบรมในระบบออนไลน์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ให้กับตนเอง เพราะในสถานการณ์การแพร่ระบาด ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - ๒๐๑๙ จะไม่มีสถาบันใดที่อบรมในระบบปิด แต่ถ้าหมดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - ๒๐๑๙ แล้วให้รีบไปดำเนินการอบรมตามที่ได้ลงทะเบียนอบรมไว้
 ๔. องค์การบริหารส่วนตำบลควรที่จะดำเนินการจัดอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ให้กับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้างตอนที่เข้ามาปฏิบัติราชการ ใหม่ ๆ