

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปี พ.ศ.2564



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ

อำเภอดอยหลวง จังหวัดเชียงราย

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ อำเภอตอยหลวง จังหวัดเชียงราย

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. การสรรหา</p> <p>๑.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๔</p>	<p>๑.๑ เพื่อให้องค์กรมีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เป็นปัจจุบัน</p> <p>๑.๒ เพื่อให้องค์กรสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด</p>	<p>๑.๑ สามารถปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เป็นปัจจุบันได้ถูกต้อง</p> <p>๑.๒ สามารถคุมภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนดได้</p>	<p>๑.๑ องค์กรสามารถขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้</p> <p>พนักงานส่วนตำบล นักวิชาการสาธารณสุข สังกัด สำนักปลัด ๑ อัตรา</p> <p>เจ้าพนักงานธุรการ- สังกัด สำนักปลัด ๑ อัตรา</p> <p>พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข สังกัด สำนักปลัด ๑ อัตรา</p> <p>ผู้ช่วยนายช่างโยธา สังกัด กองช่าง ๑ อัตรา</p> <p>พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา</p> <p>โดยได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และประกาศใช้แผนอัตรากำลังฉบับปรับปรุง เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๔</p> <p>ประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๔ และประกาศใช้แผนอัตรากำลังฉบับปรับปรุง เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔</p> <p>๑.๒ ภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลจากเดิมร้อยละ ๒๑.๖๒ เพิ่มขึ้นมาเป็น ๒๓.๕๕ ซึ่งไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด</p>	<p>ผลการวิเคราะห์</p> <p>- การวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ไม่ใช่ งานที่เกิดจากการมอบหมายตามคำสั่งมอบหมายงาน ดังนั้นจึงต้องพิจารณาปริมาณงานให้รอบคอบ และรวบรวมจากปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริงด้วย</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>- ควรวิเคราะห์ความต้องการจำนวนบุคลากรที่จะปฏิบัติงานต่างๆ ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของ อบต. ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณที่ผ่านมา เพื่อเก็บสะสมผลงานและปริมาณงานให้เพียงพอและพร้อมสำหรับการขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ขณะเดียวกัน ต้องมีวิธีจำกัดจำนวนคนให้เหมาะสมกับปริมาณงานและค่าใช้จ่ายจริงของ อบต. ด้วย ไม่ใช่เพียงแคกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพียงอย่างเดียว</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑.๒ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลจากผู้สอบแข่งขันได้</p>	<p>๑.๒.๑ เพื่อให้องค์กรมีบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานตามตำแหน่งว่างที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>๑.๒.๒ เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง จากการมีผู้มีความรู้ความสามารถที่ตรงกับงานและตำแหน่งเข้ามาปฏิบัติงาน</p>	<p>๑.๒.๑ สามารถบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>๑.๒.๒ ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบ</p>	<p>ไม่มีผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>ผลการวิเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ต้องคำนึงถึงจำนวนผู้สอบแข่งขันได้ และคำนึงถึงตำแหน่งด้วย เนื่องจากบางตำแหน่งขาดแคลน มีผู้สอบผ่านน้อย การขอใช้บัญชีสอบจะทำให้ตำแหน่งดังกล่าวไม่สามารถดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการรับโอน(ย้าย) ได้ ข้อเสนอแนะ <ul style="list-style-type: none"> - ควรหมั่นติดตามข่าวสารการเรียกใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ทุกครั้ง เพื่อให้สามารถวางแผนการสรรหาคนเข้ามาสู่ตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม - ควรทำความเข้าใจกับผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งถึงเรื่องวัฒนธรรมองค์กร สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ รวมถึงระเบียบการบริหารงานบุคคลที่ควรทราบ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวทราบถึงสิทธิของตนเอง และสามารถรักษาสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ในระหว่างการปฏิบัติราชการ ณ ที่ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒. การพัฒนา</p> <p>๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบล</p>	<p>๒.๑.๑ เพื่อประกอบการ พิจารณาในเรื่องการ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัล ประจำปี การเลื่อนและหรือ แต่งตั้ง การย้าย การโอนและ รับโอน การให้ออกจาก ราชการ การจูงใจให้รางวัล และอื่นๆ</p> <p>๒.๑.๒ เพื่อเป็นการสร้าง แรงจูงใจให้พนักงานส่วน ตำบล</p> <p>๒.๑.๓ เพื่อให้ปฏิบัติราชการ อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น</p>	<p>๒.๑.๑ สามารถเตรียมและ ทราบผลการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของแต่ละรอบการ ประเมินได้ตามเวลาที่กำหนด</p> <p>๒.๑.๒ สามารถนำผลการ ประเมินไปใช้ประโยชน์ในส่วน ที่เกี่ยวข้องได้ถูกต้องตาม ระเบียบที่กำหนด</p>	<p>๒.๑.๑ เตรียมและทราบผลการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล รอบ ๑/๒๕๖๔ จำนวน ๑๒ คน และรอบ ๒/๒๕๖๔ จำนวน ๑๓ คน ครบถ้วน</p> <p>๒.๑.๒ นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาใช้ประโยชน์ ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ๒ รอบ และใช้พิจารณาการจ่ายเงินรางวัล ประจำปี</p> <p>๒.๑.๓ สามารถนำผลการประเมินมาเป็นชั้น ต่ำของการทำงานในปีต่อไป เพื่อพัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น</p>	<p>ผลการวิเคราะห์</p> <p>- มีระเบียบและแบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานตัวใหม่ออกมา และให้เริ่มใช้ตั้งแต่ รอบ ๒/๒๕๖๓ ซึ่งแบบประเมินใหม่ทำให้ ง่ายต่อการประเมินผลมากขึ้น เนื่องจากมี ข้อตกลง ตัวชี้วัด และหลักฐานประกอบการ พิจารณาผลงานชัดเจน ทำให้การกระทำ ผลงานให้อยู่ในระดับดีเด่นไม่ใช่เรื่องยาก อย่างไรก็ตามสำหรับผู้ที่เคยชินกับแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเดิม และใช้ การคัดลอกงานเก่าเหมือนเดิมทุกปี อาจต้อง ทำความเข้าใจให้เห็นถึงความสะดวกของ แบบประเมินผลแบบใหม่นี้ รวมถึงการเลือก งานที่เหมาะสมกับตนเอง เหมาะสมกับรอบ การประเมิน เพื่อช่วยเพิ่มคะแนนการ ประเมินได้</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>- ควรทำความเข้าใจกับผู้ประเมินและผู้ เข้ารับการประเมินว่าผลงานมีความเชื่อมโยง กันในภาพรวม ดังนั้นการเลือกงานที่ เหมาะสมจะทำให้ภาพรวมงานของทั้ง องค์กรดีขึ้น และการทำงานทุกอย่างควรเก็บ เอกสารหรือหลักฐานไว้ให้ดี เพื่อนำมาแสดง ให้ผู้ประเมินเห็นถึงผลงานอันประจักษ์ ง่าย ต่อการให้คะแนนยิ่งขึ้น</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>๒.๒.๑ เพื่อประกอบการ พิจารณาในเรื่องการ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัล ประจำปี การเลื่อนและหรือ แต่งตั้ง การย้าย การโอนและ รับโอน การให้ออกจาก ราชการ การจูงใจให้รางวัล และอื่นๆ</p> <p>๒.๒.๒ เพื่อเป็นการสร้าง แรงจูงใจให้พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒.๒.๓ เพื่อให้ปฏิบัติราชการ อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น</p>	<p>๒.๒.๑ สามารถเตรียมและ ทราบผลการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของแต่ละรอบการ ประเมินได้ตามเวลาที่กำหนด</p> <p>๓.๒.๒ สามารถนำผลการ ประเมินไปใช้ประโยชน์ในส่วน ที่เกี่ยวข้องได้ถูกต้องตาม ระเบียบที่กำหนด</p>	<p>๒.๒.๑ เตรียมและทราบผลการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานครูองค์การ บริหารส่วนตำบล รอบ ๑/๒๕๖๔ จำนวน ๓ คน และรอบ ๒/๒๕๖๔ จำนวน ๓ คน ครบถ้วน</p> <p>๒.๒.๒ นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาใช้ประโยชน์ ได้แก่ การเลื่อนเงินเดือน ๒ รอบ และใช้พิจารณาการจ่ายเงินรางวัล ประจำปี</p> <p>๒.๒.๓ สามารถนำผลการประเมินมาเป็นขั้น ต่ำของการทำงานในปีต่อไป เพื่อพัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น</p>	<p>ผลการวิเคราะห์</p> <p>- ในรอบการประเมินทั้งสองรอบมีครู คศ.๒ จำนวน ๔ คน จึงง่ายต่อการคำนวณ จำนวนร้อยละเพื่อการเลื่อนเงินเดือน แต่ อย่างไรก็ตามยังต้องพิจารณาผลการ ปฏิบัติงานอย่างถี่ถ้วน เพราะยังคงมีผลต่อ การพิจารณาจ่ายเงินรางวัลประจำปีอยู่</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>- หมั่นตรวจสอบแบบคำนวณการเลื่อน เงินเดือนของพนักงานครูองค์การบริหารส่วน ตำบลให้มีความเป็นปัจจุบัน โดยเฉพาะเรื่อง อันดับของครู และฐานคำนวณเงินเดือน</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานจ้าง</p>	<p>๒.๓.๑ เพื่อประกอบกร พิจารณาในเรื่องการ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนชั้น ค่าตอบแทน เงินรางวัล ประจำปี การต่อสัญญาจ้าง การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และอื่นๆ ๒.๓.๒ เพื่อเป็นการสร้าง แรงจูงใจให้พนักงานจ้าง ๓.๓.๓ เพื่อให้ปฏิบัติราชการ อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น</p>	<p>๒.๓.๑ สามารถเตรียมและ ทราบผลการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของแต่ละรอบการ ประเมินได้ตามเวลาที่กำหนด ๒.๓.๒ สามารถนำผลการ ประเมินไปใช้ประโยชน์ในส่วน ที่เกี่ยวข้องได้ถูกต้องตาม ระเบียบที่กำหนด</p>	<p>๒.๓.๑ เตรียมและทราบผลการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง รอบ ๑/๒๕๖๔ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๖ คน รวม ๑๑ คน และรอบ ๒/๒๕๖๔ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ คน และพนักงานจ้าง ๖ คน รวม ๑๑ คน ครบถ้วน ๒.๓.๒ นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาใช้ประโยชน์ ได้แก่ การเลื่อนชั้น ค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ครั้ง จำนวน ๕ คน ต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง ทั่วไป ๖ คน และใช้พิจารณาการจ่ายเงิน รางวัลประจำปี ๒.๓.๓ สามารถนำผลการประเมินมาเป็น ขั้นต่ำของการทำงานในปีต่อไป เพื่อพัฒนา งานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น</p>	<p>ผลการวิเคราะห์ - การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานจ้างแต่ละประเภทจะมีลักษณะ การให้คะแนนแตกต่างกัน ผู้เข้ารับการ ประเมิน และผู้ประเมิน อาจไม่ได้ตรวจสอบ อย่างละเอียด ทำให้ผลการประเมิน คลาดเคลื่อนได้ ข้อเสนอแนะ - ควรตรวจสอบแบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นรายบุคคลให้ ละเอียด เพราะสามารถใช้เป็นแบบอย่างในปี ต่อๆ ไปได้ เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ไม่ต้องมีการประเมินสมรรถนะ ประจำสายงาน และต้องมีความคาดหวัง ระดับ ๒ เป็นต้น</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒.๔ การเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรในองค์กร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p>	<p>๒.๔.๑ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ตามมาตรฐานที่กำหนดตำแหน่ง</p> <p>๒.๔.๒ เพื่อพัฒนาบุคลากรมีความรู้ด้านมนุษยสัมพันธ์ เข้าใจและตระหนักถึงคุณค่าของตัวเองและคุณค่าของผู้อื่น</p> <p>๒.๔.๓ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านงาน มุ่งมั่นจะเป็นคนเก่ง พัฒนาทักษะด้านการทำงานและด้านอื่นๆ ในการใช้ชีวิตประจำวัน</p>	<p>๑.๑ บุคลากรทุกสายงานในแผนอัตรากำลัง (เฉพาะข้าราชการ) ได้เข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (เกณฑ์ LPA ๒๕๖๔)</p> <p>๑.๒ บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรทั้งหมด (เกณฑ์ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น)</p>	<p>๑.๑ บุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เฉพาะข้าราชการ) มีทั้งสิ้น ๑๗ สายงาน มีผู้ได้รับการอบรมทั้งสิ้น ๑๕ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๒๔</p> <p>๑.๒ บุคลากรทั้งหมด ๓๖ คน ได้เข้ารับการฝึกอบรมครบทั้ง ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>ผลการวิเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID 19 ทำให้เกณฑ์ LPA ลดร้อยละความสำเร็จของการฝึกอบรมจากเดิมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ เหลือร้อยละ ๘๐ ทำให้สามารถดำเนินการในเรื่องดังกล่าวได้ตามวัตถุประสงค์ อย่างไรก็ตามหากสามารถดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่ให้ครบร้อยละ ๑๐๐ ได้ จะเกิดผลดีต่อองค์กรยิ่งกว่านี้ <p>ข้อเสนอแนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ควรทำความเข้าใจกับบุคลากรถึงความสำคัญในการเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาองค์ความรู้ให้ตรงกับสายงานและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตน โดยไม่จำเป็นต้องเป็นการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมในห้องสัมมนาเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีการอบรมออนไลน์ การรับฟังผู้มีความรู้และประสบการณ์ หรือแม้แต่การศึกษาด้วยตนเอง ก็สามารถเพิ่มพูนและพัฒนาองค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ต่องานและองค์กรได้

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓.ด้านการธำรง รักษาไว้ และ แรงจูงใจ</p> <p>๓.๑ การจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p>	<p>๓.๑ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถวางแผนอนาคตของตนเองได้</p> <p>๓.๒ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร</p> <p>๓.๓ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคนในองค์กรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน</p>	<p>๓.๑ แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพมีความถูกต้อง ครบถ้วนครอบคลุมบุคลากรในสังกัดทุกคน</p> <p>๓.๒ มีการเผยแพร่ให้บุคลากรทราบอย่างน้อย ๑ ครั้ง</p>	<p>๓.๑ จำทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>ผลการวิเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพจำเป็นต้องศึกษาระเบียบที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง โดยเฉพาะการนับระยะเวลาตั้งแต่ระบบซีต่อนี้จนถึงปัจจุบันซึ่งเป็นระบบแท่ง และเรื่องวุฒิการศึกษาซึ่งต้องถูกต้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งต่างๆ ตลอดจนรายละเอียดปลีกย่อยอื่นๆ เช่น การใช้วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมาลดระยะเวลาเพื่อการเลื่อนระดับ หรือการสอบคัดเลือก การคัดเลือก อันเป็นการเปลี่ยนสายงานจากผู้ปฏิบัติไปเป็นผู้บริหาร เป็นต้น ต้องศึกษาจากตัวอย่าง ตลอดจนสอบถามจากผู้มีความรู้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องที่สุด <p>ข้อเสนอแนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> - หมั่นปรับปรุงข้อมูลในแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ เนื่องจากนำเสนอในรูปแบบไฟล์งาน ทำให้สามารถปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันได้เสมอ เพราะมีคนย้ายออก-เข้า มีผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานจ้าง ทำให้บุคลากรตามแผนอัตรากำลังมีการเปลี่ยนแปลง ต้องปรับปรุงข้อมูลเพื่อให้เป็นประโยชน์แก่บุคลากรทุกคน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต กิจกรรม Big Cleaning Day</p>	<p>๓.๒.๑ เพื่อทำความสะอาด ปรับปรุงภูมิทัศน์ และสร้าง บรรยากาศที่สนับสนุนการ ทำงานร่วมกัน</p>	<p>๓.๒.๑ บุคลากรเข้าร่วม กิจกรรม โดยทุกคนมีหน้าที่ รับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ใน ตารางแบ่งงาน ๓.๒.๒ อาคารสำนักงานและ ห้องทำงานมีความเรียบร้อย ตามหลัก ๕ ส.</p>	<p>๓.๒.๑ จัดกิจกรรม Big Cleaning Day แล้วเสร็จเมื่อวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ ๓.๒.๒ บุคลากรทุกคนเข้าร่วมกิจกรรม ๓.๒.๓ อาคารสำนักงานและห้องทำงานมี ความเรียบร้อยตามหลัก ๕ ส.</p>	<p>ผลการวิเคราะห์ - การจัดกิจกรรม Big Cleaning Day เป็นกิจกรรมที่สามารถทำได้ง่าย ไม่ใช่ งบประมาณ และบุคลากรให้ความร่วมมือ อย่างดี เนื่องจากสถานที่ทำงานเป็นที่ที่ต้อง ใช้ชีวิตอยู่ ๑ ใน ๓ ของทุกวัน ดังนั้นการ รักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบ เรียบร้อย จะช่วยให้บรรยากาศในการ ทำงานดีขึ้น และบุคลากรทุกคนคิดเห็น ตรงกัน จึงทำให้กิจกรรมนี้สำเร็จได้ดี ข้อเสนอแนะ - หากสามารถทำ ๕ ส. ในทุกสัปดาห์ได้ ก็จะทำให้กิจกรรม Big Cleaning Day ใช้ เวลาไม่มาก ดังนั้น จึงควรทำกิจกรรม ดังกล่าวจนเกิดเป็นค่านิยมขององค์กร จะช่วยให้ทำดำเนินกิจกรรมเกิด ประสิทธิผลยิ่งขึ้น</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๔. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัย</p> <p>๔.๑ โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมและจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ประจำปี ๒๕๖๔</p>	<p>๔.๑.๑ เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้บริหาร ข้าราชการและพนักงานจ้าง</p> <p>๔.๑.๒ เพื่อเป็นการดำเนินการตามมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของผู้บริหาร ข้าราชการและพนักงานจ้าง</p> <p>๔.๑.๓ เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกในการให้บริการที่ดีแก่ประชาชน</p>	<p>๔.๑.๑ ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และลูกจ้าง รวมจำนวน ๕๐ คน เข้าร่วมโครงการดังกล่าว</p> <p>๔.๑.๒ ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในระดับมาก วัดผลจากแบบสอบถาม</p>	<p>๔.๑.๑ ดำเนินโครงการฝึกอบรมในวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ณ วัดป่าขางาม หมู่ที่ ๒ ต.หนองป่าก่อ อ.ดอยหลวง จ.เชียงราย มีผู้เข้าร่วมโครงการ ๓๙ คน</p> <p>๔.๑.๒ ผู้บริหาร ข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ มีคุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี</p> <p>๔.๑.๓ ผู้บริหาร ข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อสามารถประพฤติตนตามมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของผู้บริหาร ข้าราชการและพนักงานจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๔.๑.๔ ผู้บริหาร ข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อเกิดจิตสำนึกที่ดีในการบริการประชาชน</p> <p>๔.๑.๕ ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในระดับมาก วัดผลจากแบบสอบถาม</p>	<p>ผลการวิเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดโครงการฝึกอบรมภายใต้สถานการณ์ไม่ปกติ อันได้แก่การแพร่ระบาดของโรค COVID 19 ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นหลัก ดังนั้นจึงต้องเลือกเวลาในการจัดโครงการในช่วงที่สถานการณ์คลี่คลายลง พร้อมกับยึดมาตรการ Social Distancing และสวมหน้ากากอนามัยตลอดเวลาการฝึกอบรม <p>ข้อเสนอแนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ควรวิเคราะห์และติดตามข่าวสารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID 19 อย่างใกล้ชิด พร้อมกับวางแผนเตรียมความพร้อมในส่วนที่สามารถทำได้ก่อนให้ดี เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น และไม่ใช่เวลาอยู่รวมกันเป็นกลุ่มนานเกินความจำเป็น เพื่อลดความเสี่ยงในการติดโรคระบาด

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ยังคงเป็นเรื่องสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID 19 ที่ยังไม่สามารถควบคุมได้ รุนแรงขึ้น และไม่มีแนวโน้มว่าจะดีขึ้น ทำให้เกิดผลกระทบทั้งเรื่องการจัดโครงการฝึกอบรม หรือโครงการที่จำเป็นต้องมีคนรวมกลุ่มเป็นจำนวนมาก การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ไม่สามารถสรรหาคณะมาดำรงตำแหน่งสำคัญได้ เนื่องจากไม่มีการสอบจากส่วนกลาง และปัญหาปลีกย่อยอื่นๆ อีกจำนวนหนึ่ง แม้ว่าจะมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ แล้วก็ตาม

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ต้องมุ่งเน้นสร้างความเข้าใจถึงผลกระทบแบบลูกโซ่ที่จะตามมาหลังจากมีการติดเชื้อ COVID 19 ทั้งในเรื่องการต้องหยุดงาน ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และยังคงเป็นภาระของเพื่อร่วมงานในการสานต่องานของตน เช่นเดียวกับการต้องแยกห่างจากคนใกล้ชิดหรือบุคคลในครอบครัว บุพการี ลูก เพื่อความปลอดภัยของบุคคลเหล่านั้น เป็นต้น เมื่อบุคลากรมีความตระหนักในเรื่องดังกล่าวแล้ว ควรต้องอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการป้องกันการติดเชื้อ เช่น การแจกหน้ากากอนามัย การมีเจลแอลกอฮอล์ติดไว้ทุกโต๊ะทำงาน การหมั่นพ่นยาฆ่าเชื้อหรือรักษาความสะอาดในอาคารสำนักงานอย่างเข้มข้น เป็นต้น เพื่อให้การป้องกันการติดเชื้อ COVID 19 เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานและการใช้ชีวิตยิ่งขึ้น

งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากอ