

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ ของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของ บุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจขององค์กร	-เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนการส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมมีความสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในแต่ละสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	-อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	-ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และจัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ กำหนดตำแหน่งประเภทสายงาน บริหาร สายงานวิชาการ สายงานทั่วไปและพนักงานจ้างเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีการกำหนดตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาจำนวน ๒ อัตรา	-การดำเนินการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงานในปัจจุบัน และเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน ภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วน ตามหนังสือสั่งการ -มีการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่องไม่เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ จึงทำให้ใช้ระยะเวลาในการรับโอนนาน ต้องพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง สำหรับข้าราชการอื่นที่ขอโอน(ย้าย)มาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายด้านการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>เพื่อเป็นการพัฒนา ปรับปรุงข้อมูลในระบบฐานข้อมูลบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และถูกต้องและสอดคล้องกับข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>-ข้อมูลในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ</p>	<p>ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (LHR) เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง ครบถ้วนทั้งการปรับปรุงอัตรากำลัง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับหรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล</p>	<p>-การดำเนินการต้องดำเนินการหากมีการปรับปรุง แก้ไขข้อมูล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือหากมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลบุคคล ซึ่งการดำเนินการอาจมีความล่าช้าในส่วนของ การเข้าถึงระบบความเร็วของInternet รวมถึงคอมพิวเตอร์ที่ต้องทันสมัยรองรับการใช้งานในระบบ</p>
<p>นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคลและสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>เพื่อเป็นการพัฒนาจิตใจและ เพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด สามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรมไปพัฒนาคุณภาพชีวิตในประจำวัน และ ประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการว่าด้วยนั้นๆ ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือนและ ค่าตอบแทนอื่นๆ การให้ รางวัลจูงใจและการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้าง แรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนให้เหมาะสมการเป็น</p>	<p>โครงการฝึกอบรมตามปีงบประมาณที่ได้กำหนดไว้</p>	<p>รายงานผลการดำเนินงานในการจัดทำโครงการฝึกอบรม</p>	<p>-การดำเนินการประเมินผลมีความเป็นธรรม ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>-มีการสร้างขวัญและกำลังในให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
	ข้าราชการและปฏิบัติราชการมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล			
นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ ทักษะและสมรรถนะสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กรเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตาม ตำแหน่ง สายงานให้ครบทุกตำแหน่ง ทุก สายงาน และเป็นไปอย่างมีระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถศักยภาพและทักษะการ ทำงานที่เหมาะสม	-ระดับความสำเร็จของการ ปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุก ขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนตาม พฤติกรรมและการทำงาน	-จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรม และหน่วยงานจัด ฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้าง ความสามัคคีในองค์กรในการ ทำงานร่วมกันและมีการ เปลี่ยนแปลงความรู้นอกสถานที่	-สถานการณ์แพร่ระบาดโรค โควิด-๑๙ ทำให้การส่ง บุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไป ตามนโยบายและแผนพัฒนา บุคลากร รวมทั้งงบประมาณ ที่ตั้งไว้ไม่เพียงพอในการส่ง บุคลากรเข้าอบรม

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- ๑.เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาหรือ COVID-๑๙ ทำให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมได้
- ๒.ขาดความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ในการดำเนินการตามโครงการต่างๆ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ๑.รณรงค์ประชาสัมพันธ์ ขอความร่วมมือในการดำเนินการตามโครงการต่างๆควบคู่กับการยกย่องเชิดชูคนดี
- ๒.การอบรมเสริมสร้างจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรมให้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน