

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2564

องค์การบริหารส่วนตำบลนาजू อำเภอโน้มน้ำ จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
1)การวางแผนกำลังคน -แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตาม กรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี(พ.ศ.2564- 2566)	-เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะที่จำเป็นประจำ สายงาน -เพื่อให้มีสมรรถนะหลักที่ จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ในตำแหน่ง -เพื่อให้มีการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตและการเสริมสร้าง แรงจูงใจในการทำงาน -เพื่อให้มีการจัดการองค์ ความรู้ไปสู่การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	-แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตาม กรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี(พ.ศ.2564- 2566)	-ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ -ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี(พ.ศ.2564- 2566)	
2)การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	-การสรรหาข้าราชการและ พนักงานจ้างให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสีย กำลังคน	-ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรร เป็นพนักงานจ้าง	ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ สรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ตามคำสั่ง อบต.นาजू ที่418/2563 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2563	
3)การประเมินผลการปฏิบัติงาน	-เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามเป้าหมาย และสามารถวัด และประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้อย่างเป็นรูปธรรม	แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำปี 2564 ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2	-มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติ ราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา -มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการ ประเมิน ครั้งที่ 1(1ตุลาคม 2563 – 31 มีนาคม 2564) ครั้งที่ 2 (1 เมษายน 2564 – 30 กันยายน 2564)	

	-เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่			
4)การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	-เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ จริยธรรม	ประกาศนโยบายคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้าง	-ประกาศนโยบายคุณธรรม จริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ พนักงานทราบและถือปฏิบัติ	
5)การสรรหาคนดีคนเก่ง -โครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วน ตำบล ครู ลูกจ้างประจำและพนักงาน จ้าง	-เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ พนักงานส่วนตำบล ครู ลูกจ้างประจำและพนักงาน จ้าง -เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติราชการ -เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับ พนักงานส่วนตำบล -เพื่อเป็นเกียรติและศักดิ์ศรี ให้แก่ตัวเองและบุคคลรอบ ข้าง	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี2564 ครั้งที่1 และครั้งที่ 2	-มอบเกียรติบัตรให้กับพนักงานดีเด่นประจำปี	
6)การพัฒนาบุคลากร	-เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอก องค์กรมาปรับใช้กับองค์การ บริหารส่วนตำบลนางัว -เพื่อให้การปรับเปลี่ยน แนวคิดในการทำงาน เน้น สร้างกระบวนการคิดและการ พัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับ บุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบล	-มีแผนพัฒนาบุคลากร -บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และ จรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ -มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและ เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้กับผู้ปฏิบัติงาน -มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน อย่างต่อเนื่อง	-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับ บทบาทและภารกิจของ อบต. -จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและ สายงานอาชีพ ตามสมรรถนะ -พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีด ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพและ ตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง -ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบล	

	-เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผลมากที่สุด			
7)การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-เพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้า ในสายงานของพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-มีประกาศคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงาน พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. 2561	-ไม่มีการดำเนินการ	
8)การพัฒนาคุณภาพชีวิต -โครงการพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ ทำงาน(5ส.)	-เพื่อสร้างบรรยากาศและ สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ให้ดีขึ้น -เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การปรับปรุงงานและสถานที่ ทำงาน -เพื่อให้สถานที่ทำงานสะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อย -เพื่อให้บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็วและประหยัด ทรัพยากร	สถานที่ทำงานสะอาดและเป็นระเบียบ เรียบร้อย	-ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน -มีการจัดกิจกรรม 5ส.	

ปัญหาและอุปสรรค

-การโอนย้ายของบุคลากรบางครั้งไม่มีการวางแผน/เตรียม

การไว้ล่วงหน้า เช่น การโอนย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้หน่วยงานอาจขาด

แคลนบุคลากรในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง หรือการรับช่วงการดำเนินงานต่ออาจไม่มีประสิทธิภาพมากพอ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

-ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในฝ่ายหรือในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตราว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

-ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของ

หน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้



(นายสถาพร โสภา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนางัว ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

วันที่.....๔.....เดือน.....ตุลาคม.....พ.ศ. ๒๕๖๔