

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้ว อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑)การวางแผนกำลังคน</p> <p>-แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๙)</p>	<p>-เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน</p> <p>-เพื่อให้มีสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง</p> <p>-เพื่อให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน</p> <p>-เพื่อให้มีการจัดการองค์ความรู้นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>-แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๙)</p>	<p>-ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ</p> <p>-ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๙)</p>	
<p>๒)การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>-การสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน</p>	<p>-ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง</p>	<p>ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p>	
<p>๓)การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>-เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>-เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่</p>	<p>แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒</p>	<p>-มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา</p> <p>-มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑(๑ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)</p>	

<p>๔) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p>	<p>- เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ จริยธรรม</p>	<p>ประกาศนโยบายคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้าง</p>	<p>- ประกาศนโยบายคุณธรรม จริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ พนักงานทราบและถือปฏิบัติ</p>	
<p>๕) การสรรหาคนดีคนเก่ง - โครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วน ตำบล ครู ลูกจ้างประจำและพนักงาน จ้าง</p>	<p>- เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ พนักงานส่วนตำบล ครู ลูกจ้างประจำและพนักงาน จ้าง - เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติราชการ - เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับ พนักงานส่วนตำบล - เพื่อเป็นเกียรติและศักดิ์ศรี ให้แก่ตัวเองและบุคคลรอบ ข้าง</p>	<p>แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี๒๕๖๗ ครั้งที่๑ และครั้งที่ ๒</p>	<p>- มอบเกียรติบัตรให้กับพนักงานดีเด่นประจำปี</p>	
<p>๖) การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>- เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอก องค์กรมาปรับใช้กับองค์การ บริหารส่วนตำบลนางัว - เพื่อให้การปรับเปลี่ยน แนวคิดในการทำงาน เน้น สร้างกระบวนการคิดและการ พัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับ บุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบล - เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพมากที่สุด</p>	<p>- มีแผนพัฒนาบุคลากร - บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และ จรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ - มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและ เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้กับผู้ปฏิบัติงาน - มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับ บทบาทและภารกิจของ อบต. - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและ สายงานอาชีพ ตามสมรรถนะ - พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีด ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพและ ตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง - ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	

<p>๗)การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>-เพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้าในสายงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>-มีประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑</p>	<p>-ไม่มีการดำเนินการ</p>	
<p>๘)การพัฒนาคุณภาพชีวิต -โครงการพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ทำงาน(๕ส.)</p>	<p>-เพื่อสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น -เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงานและสถานที่ทำงาน -เพื่อให้สถานที่ทำงานสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย -เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็วและประหยัดทรัพยากร</p>	<p>สถานที่ทำงานสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย</p>	<p>-ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน -มีการจัดกิจกรรม ๕ส.</p>	

ปัญหาและอุปสรรค

-การโอนย้ายของบุคลากรบางครั้งไม่มีการวางแผน/เตรียม

การไว้ล่วงหน้า เช่น การโอนย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้หน่วยงานอาจขาด

แคลนบุคลากรในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง หรือการรับช่วงการดำเนินงานต่ออาจไม่มีประสิทธิภาพมากพอ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

-ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในฝ่ายหรือในส่วนราชการ และมีการพัฒนา

ตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตราว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

-ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของ

หน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงาน

ขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

(นายวิชัย บัวใหญ่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนางัว

วันที่.....๒๒.....เดือน.....มกราคม.....พ.ศ. ๒๕๖๗