

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลนาจัว อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑)การวางแผนกำลังคน -แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตาม กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๙)	-เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะที่จำเป็นประจำ สายงาน -เพื่อให้มีสมรรถนะหลักที่ จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ในตำแหน่ง -เพื่อให้มีการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตและการเสริมสร้าง แรงจูงใจในการทำงาน -เพื่อให้มีการจัดการองค์ ความรู้นำไปสู่การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	-แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตาม กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๙)	-ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ -ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๖- ๒๕๖๙)	
๒)การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	-การสรรหาข้าราชการและ พนักงานจ้างให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสีย กำลังคน	-ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรร เป็นพนักงานจ้าง	ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ สรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
๓)การประเมินผลการปฏิบัติงาน	-เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามเป้าหมาย และสามารถวัด และประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้อย่างเป็นรูปธรรม -เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่	แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒	-มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติ ราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา -มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการ ประเมิน ครั้งที่ ๑(๑ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)	

๔)การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	-เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ จริยธรรม	ประกาศนโยบายคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้าง	-ประกาศนโยบายคุณธรรม จริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ พนักงานทราบและถือปฏิบัติ	
๕)การสรรหาคนดีคนเก่ง -โครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วน ตำบล ครู ลูกจ้างประจำและพนักงาน จ้าง	-เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ พนักงานส่วนตำบล ครู ลูกจ้างประจำและพนักงาน จ้าง -เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติราชการ -เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับ พนักงานส่วนตำบล -เพื่อเป็นเกียรติและศักดิ์ศรี ให้แก่ตัวเองและบุคคลรอบ ข้าง	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี๒๕๖๗ ครั้งที่๑ และครั้งที่ ๒	-มอบเกียรติบัตรให้กับพนักงานดีเด่นประจำปี	
๖)การพัฒนาบุคลากร	-เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอก องค์กรมาปรับใช้กับองค์การ บริหารส่วนตำบลนางัว -เพื่อให้การปรับเปลี่ยน แนวคิดในการทำงาน เน้น สร้างกระบวนการคิดและการ พัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับ บุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบล -เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผลมากที่สุด	-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	

๗)การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-เพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้าในสายงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-มีประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งครูเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑	-ไม่มีการดำเนินการ	
๘)การพัฒนาคุณภาพชีวิต -โครงการพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ทำงาน(๕ส.)	-เพื่อสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น -เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงานและสถานที่ทำงาน -เพื่อให้สถานที่ทำงานสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย -เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกรวดเร็วและประหยัดทรัพยากร	สถานที่ทำงานสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย	-ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน -มีการจัดกิจกรรม ๕ส.	

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