

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลนาजू
อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลนาจัว อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑)การวางแผนกำลังคน -แผนพัฒนาพนักงานส่วน ตำบลตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	-เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ และทักษะที่จำเป็น ประจำสายงาน -เพื่อให้มีสมรรถนะ หลักที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงานใน ตำแหน่ง -เพื่อให้มีการพัฒนา คุณภาพชีวิตและการ เสริมสร้างแรงจูงใจใน การทำงาน -เพื่อให้มีการจัดการ องค์ความรู้นำไปสู่ การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้	-แผนพัฒนาพนักงานส่วน ตำบลตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	-ทบทวนและปรับปรุง โครงสร้างองค์กรระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธ กิจ -ประกาศใช้แผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลตามกรอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	
๒)การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร	-การสรรหา ข้าราชการและ พนักงานจ้างให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงหรือ การสูญเสียกำลังคน	-ประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อเลือกสรรเป็น พนักงานจ้าง	ดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินการสรร หาและเลือกสรรบุคคลเป็น พนักงานจ้าง ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
๓)การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	-เพื่อให้ผลการ ปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลตาม เป้าหมาย และ สามารถวัดและ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานได้อย่าง เป็นรูปธรรม -เพื่อให้สอดคล้องกับ ภารกิจและอำนาจ หน้าที่	แบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒	-มีการจัดทำบันทึกข้อตกลง การปฏิบัติราชการระหว่าง ผู้บังคับบัญชา -มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานในรอบการ ประเมิน ครั้งที่ ๑(๑ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)	

๔)การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย	-เพื่อให้พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับจริยธรรม	ประกาศนโยบายคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงาน จ้าง	-ประกาศนโยบายคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้างให้ พนักงานทราบและถือปฏิบัติ	
๕)การสรรหาคนดีคนเก่ง -โครงการเชิดชูเกียรติ พนักงานส่วนตำบล ครู ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง	-เพื่อยกย่องเชิดชู เกียรติพนักงานส่วน ตำบล ครู ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง -เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติราชการ -เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับพนักงานส่วน ตำบล -เพื่อเป็นเกียรติและ ศักดิ์ศรีให้แก่ตัวเอง และบุคลากรรอบข้าง	แบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๘ ครั้งที่๑ และครั้งที่ ๒	-มอบเกียรติบัตรให้กับ พนักงานดีเด่นประจำปี	
๖)การพัฒนาบุคลากร	-เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ ภายนอกองค์กรมา ปรับใช้กับองค์การ บริหารส่วนตำบลนา งัว -เพื่อให้การ ปรับเปลี่ยนแนวคิดใน การทำงาน เน้นสร้าง กระบวนการคิดและ การพัฒนาตนเองให้ เกิดขึ้นกับบุคลากร ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล -เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผลมากที่สุด	-มีแผนพัฒนาบุคลากร -บุคลากรยึดมั่นในหลัก คุณธรรม จริยธรรม ธรรม มาภิบาล และ จรรยาบรรณในการปฏิบัติ ราชการ -มีการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารและเพิ่มขีด ความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงาน -มีการถ่ายทอดความรู้ และการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการ ทำงานอย่างต่อเนื่อง	-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับบทบาทและ ภารกิจของ อบต. -จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามตำแหน่งและสายงาน อาชีพ ตามสมรรถนะ -พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและ เพิ่มขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับตามสายงานอาชีพ และตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง -ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นใน หลักคุณธรรม จริยธรรม ของ องค์การบริหารส่วนตำบล	
๗)การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	-เพื่อให้มีความ เจริญก้าวหน้าในสาย งานของพนักงานครู และบุคลากรทางการ ศึกษา	-มีประกาศคณะกรรมการ กลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับการประเมินผล งานพนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา	-ไม่มีการดำเนินการ	

		องค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือ เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑		
๘)การพัฒนาคุณภาพชีวิต -โครงการพัฒนาและ ปรับปรุงสถานที่ทำงาน (๕ส.)	-เพื่อสร้างบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมใน สถานที่ทำงานให้ดีขึ้น -เพื่อให้บุคลากรมี ส่วนร่วมในการ ปรับปรุงงานและ สถานที่ทำงาน -เพื่อให้สถานที่ ทำงานสะอาดและ เป็นระเบียบเรียบร้อย -เพื่อให้บุคลากร สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างสะดวกรวดเร็ว และประหยัด ทรัพยากร	สถานที่ทำงานสะอาดและ เป็นระเบียบเรียบร้อย	-ปรับปรุงสภาพความ ปลอดภัยอาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน -มีการจัดกิจกรรม ๕ส.	

ปัญหาและอุปสรรค

-การโอนย้ายของบุคลากรบางครั้งไม่มีการวางแผน/เตรียม

การไว้ล่วงหน้า เช่น การโอนย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้หน่วยงานอาจขาด

แคลนบุคลากรในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง หรือการรับช่วงการดำเนินงานต่ออาจไม่มีประสิทธิภาพมากพอ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

-ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในฝ่ายหรือในส่วนราชการ และมีการพัฒนา
ตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตราว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

-ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของ

หน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การ
ดำเนินงาน

ขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้



(นายวิชัย บัวใหญ่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนางัว

วันที่.....๒๒.....เดือน.....มกราคม.....พ.ศ. ๒๕๖๘