

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.)นโยบายด้านการปรับปรุง โครงสร้างระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน อัตรากำลังและกระบวนการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม	อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงานภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมขององค์กร บริหารงานเป็นอย่างดีในตำแหน่งว่าง อยู่ในระหว่างสรรหา ในการทำงานปฏิบัติ สามารถบริหารจัดการเกี่ยวกับการปฏิบัติของบุคลากรได้อย่างลงตัวเป็นไป ด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แก้ไข โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศ ก.อบต.และกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป และพนักงานจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับ ปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร	ผลการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนด อัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณ ปัจจุบัน และเพื่อรองรับความก้าวหน้า ในสายงาน –ภารกิจถ่ายโอนจาก ส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือ ส่งการ
๒.)การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร			-การรับโอน(ย้าย) ข้าราชการประเภทอื่น มาดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ	เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ข้าราชการ/ใช้ระยะเวลาการรับโอน(ไม่ นาน
			-การสรรหาและเลือกสรรหาพนักงานจ้าง (ไม่ตำแหน่งว่าง) ประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลหมุนเวียน เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถ	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.) การประเมินผลการทำงาน ๓.) การประเมินผลการทำงาน	เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในแต่ละรอบการประเมิน ทั้ง ๒ รอบการประเมินประจำปี ๒๕๖๕	คะแนนการประเมินผลการทำงานของบุคลากรทุกคนอยู่ในระดับดี ดีมาก และดีเด่น ทั้ง ๒ รอบการประเมินประจำปี ๒๕๖๕	ผลการประเมินผลรอบที่มีการประกาศรายชื่อบุคลากรผู้ที่ได้ผลการประเมินแต่ละรอบอยู่ในระดับดีเด่น	ผลการประเมินแต่ละรอบประสบความสำเร็จ - ความมีการจัดทำโครงการในการสร้างขวัญกำลังใจสำหรับบุคลากรที่มีผลคะแนนในระดับ ๙๕ ขึ้นไปมอบใบประกาศเกียรติคุณ - สถานการณ์แพร่ระบาดโรคโควิด-19 ทำให้จำเป็นต้องเปลี่ยนงานให้บุคลากรปฏิบัติงานเพิ่มเติมมากขึ้น ประกอบกับงบประมาณที่ตั้งไว้มีข้อจำกัดในค่าใช้จ่าย
๔.) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย โครงการอบรมประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ฯ - การสัมมนาทุจริตโปร่งใสร่วมใจต่อต้านการคอร์รัปชั่น - ประกาศไม่รับของขวัญ	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักในอาชีพตัวเอง ปฏิบัติหน้าที่ต่อตนเองได้อย่างมีความรู้ความสามารถภายใต้กฎหมาย พร้อมทั้งปฏิบัติตามเป็นตัวอย่างที่ดี ประกอบอาชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งตนเอง	- ประชาชนที่มาใช้บริการมีความพึงพอใจต่อผู้ให้บริการ	- จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างผู้มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕ - การปฏิบัติราชการของบุคลากรเป็นที่พึงพอใจของประชาชน โดยไม่มีข้อร้องเรียน	สถานการณ์แพร่ระบาดโรคโควิด-19 ทำให้จำเป็นต้องเปลี่ยนงานให้บุคลากรปฏิบัติงานเพิ่มเติมมากขึ้น ประกอบกับงบประมาณที่ตั้งไว้มีข้อจำกัดในค่าใช้จ่าย
๕.) การสรรหาคนดีคนเก่ง/ทำดีเพื่อสังคม	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเชิงรุก	ระดับความสำเร็จของการทำงาน ความผิดพลาด ลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	- จัดประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างผู้มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕ - การปฏิบัติราชการของบุคลากรเป็นที่พึงพอใจของประชาชน โดยไม่มีข้อร้องเรียน	สถานการณ์แพร่ระบาดโรคโควิด-19 ทำให้จำเป็นต้องเปลี่ยนงานให้บุคลากรปฏิบัติงานเพิ่มเติมมากขึ้น ประกอบกับงบประมาณที่ตั้งไว้มีข้อจำกัดในค่าใช้จ่าย

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖.) การพัฒนาบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความเข้าใจในตำแหน่งหน้าที่ของตนและปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามระเบียบทางราชการ - เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความภาคภูมิใจ	- บุคลากรในองค์กรมีความก้าวหน้าทางสายอาชีพ - บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	- ส่งบุคลากรในองค์กรไปอบรมในตำแหน่งบริหารการศึกษา - ร้องขอให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเป็นหน่วยงานดำเนินการสอบเปลี่ยนสายงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ - เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในสายอาชีพ มีข้อจำกัดด้าน ภาระค่าใช้จ่ายมาตรา ๓๕ ด้านบุคลากร มีจำกัด เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and transparency Assessment :ITA) - เนื่องจากงบประมาณมีข้อจำกัด จึงสามารถส่งบุคลากรเข้าอบรมแต่ละสายงาน
๗.) การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ	- บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่นในตนเอง - บุคลากรทุกคนมีการตระหนักและมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และงานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	- ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา	ดำเนินการตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี
๘.) การพัฒนาคุณภาพชีวิต	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ให้สะอาด ทันสมัย เป็นระบบ องค์กรมีสิ่งแวดล้อมที่ดี สร้างบรรยากาศในการทำงาน น่าอยู่	- สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย	- ทัศนคติของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง - ผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นในแต่ละรอบการประเมิน - จัดกิจกรรม Big Cleaning Day ทุกวันศุกร์ เพื่อให้องค์กรสภาพแวดล้อมร่มรื่น น่าอยู่ สะอาด ถูกสุขลักษณะ	บุคลากรที่ภาคส่วนให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ พัฒนากับกิจกรรม Big Cleaning Day ทุกวันศุกร์ สร้างความรัก ความสามัคคี บุคลากรในองค์กรทุกภาคส่วน ส่งผลให้องค์กรน่าอยู่ประทับใจกับประชาชนที่มาใช้บริการ
			- มีมาตรการป้องกันการจัดเชื้อไวรัสโคโรนา - 2019 คือ จัดให้มีเจลล้างมือ มีอ่างล้างมือที่สถานทำงาน และมีเครื่องมือวัดอุณหภูมิ รวมถึงให้บุคลากรสวมหน้ากากอนามัยตลอดเวลาขณะปฏิบัติงาน - ตลอดเวลา พร้อมล้างมืออย่างสม่ำเสมอ	เป็นมาตรการที่ดี พนักงานทุกคน มีความมั่นใจ และปลอดภัยมากขึ้น - ความเครื่องวัดอุณหภูมิที่สามารถมีเครื่องพันแอลกอฮอล์ในตัว ทุอวัน

