รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
ตั้งแต่เดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์ อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
๑. การวางแผนกำลังคนตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑. เพื่อปรับปรุงตำแหน่งให้สอดคล้องและเหมาะสมกับปริมาณงาน ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ซับซ้อน ๒. เพื่อให้มีการกำหนดประเภทตำแหน่งสายงาน การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. เพื่อให้ ก.อบต.นม. สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงาน	๑. ดำเนินการตามาประกาศ ก.อบต.นม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒. ดำเนินการตามประกาศ ก..อบต.นม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง	ไม่มีการปรับกรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	-	-

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
	๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนา ๕. เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และการใช้กรอบอัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์แก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน				
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑. พนักงานส่วนตำบลได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามมติ ก.อบต.นม	๑. ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒. ดำเนินการประกาศประชาสัมพันธ์รับโอนย้ายตำแหน่งว่าง	หลายตำแหน่งขาดยังไม่มีบุคลากรมาบรรจุ	ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งที่ว่าง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์ บุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑. เพื่อให้เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ๒. เพื่อเป็นการปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ๓. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่อง การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การให้ออกจากราชการ การจูงใจ ให้รางวัล และการบริหารงานบุคคล ให้ปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น	๑. ภายในเดือนกันยายน ของทุกปี ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ๒. ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินมีหน้าที่กำหนดและจัดทำทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จหรือกำหนดหลักฐานหรือตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาสมกับลักษณะงานตำแหน่งรวมทั้งกำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนค่าน้ำหนัก และระดับคาดหวังเป็นหลัก	๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง - ครั้งที่ ๑ ระเหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖ - ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ส่งแบบประเมินล่าช้ากว่ากำหนด	ควรจัดส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามระยะเวลากำหนด

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
		๓. ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด			
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและการักษาวินัย	เพื่อส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้ปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างมีคุณธรรมจริยธรรม	นำประกาศ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลมาเผยแพร่ให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน	-	-
๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง	ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามคุณสมบัติที่กำหนด และสามารถสรรหาคนดีคนเก่งเหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์	๑. ขอใช้บัญชีแข่งขันได้จากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. ประกาศประชาสัมพันธ์กับโอนย้าย	ผู้สอบแข่งขันได้ ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง	ไม่มีผู้สอบแข่งขันได้หรือหมดบัญชีสอบแข่งขัน จึงทำให้ไม่ไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งตามที่ขอใช้บัญชี	รับโอนพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
๖. การพัฒนาบุคลากร - การทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง และสายอาชีพตามสมรรถนะ -การจัดฝึกอบรมและศึกษาดูงาน - การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงาน	๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร ๒. มุ่งพัฒนาบุคลากรเพื่อการ	๑. พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มความรู้ ศักยภาพ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม ๒. บุคลากรนำความรู้ทักษะประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนามาปรับใช้ปฏิบัติงาน	๑. จัดโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมภายนอก ๓. รายงานผลการดำเนินงานด้านบุคลากร	การดำเนินงานไม่เป็นตามแผนพัฒนา	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาทุก ๆ ด้าน โดยใช้โซเชียลช่วยในการเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
ภายนอก	ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร	ตามอำนาจหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ ๒. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหารและเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ๓. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันและตำแหน่งในสายงานอื่นในระดับเดียวกัน	๑. พนักงานส่วนตำบลได้รับการประเมินผลงานและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ๒. พนักงานส่วนตำบลได้รับการเลือกให้ดำรงตำแหน่งในสายในผู้บริหาร ๓. พนักงานส่วนตำบลได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน และตำแหน่งในสายงานอื่นในระดับเดียวกัน	ไม่มีผู้เลื่อนระดับและย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น	-	-

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ๒. เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดีและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร	การจัดสถานที่ทำงานการแบ่งสัดส่วนชัดเจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดูแลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงาน	สถานที่ทำงานน่าอยู่มีพื้นที่สีเขียวให้พนักงานพักผ่อนรอบบริเวณสำนักงาน	-	-
๙. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารเทศ	เพื่อส่งเสริมการทีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน และรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ผ่านระบบ Line Facebook แอปเคชั่นต่าง ๆ ของหน่วยงาน	๑. ทุกคนสามารถเข้าถึงงานบุคคล ๒. สนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเอง	๑. บุคลากรส่วนมากสามารถเข้าถึงงานบุคคล ๒. พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเองได้	ยังไม่สามารถพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ทุกคน	ส่งเสริมเรียนรู้สนับสนุนภายในหน่วยงาน

(ลงชื่อ)
(นางสาวรัชนีวรรณ เวียงอินทร์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)
(นายฤทธิ์เดช ขอบังกลาง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์