

**รายงานผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโจดหนองแก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓**

.....

องค์การบริหารส่วนตำบลโจดหนองแก ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ |
|-----------------------------------|---|---|--|---|
| ๑) การวางแผน กำลังคน | ๑. เพื่อเป็นแนวทางใน การประเมินความ ต้องการกำลังคน ๒. เพื่อเปรียบเทียบ อัตรากำลังที่มีกับความ ต้องการกำลังคน | ๑. ระดับความ สำเร็จของการ จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ๒. ระดับความ สำเร็จในการ วางแผนกำลังคน | - มีการดำเนินการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อใช้ใน การกำหนดโครงสร้างส่วน ราชการและกรอบอัตร ากำลังที่รองรับภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล ๑. มีการรายงานตำแหน่ง บริหารว่าง เพื่อดำเนินการ สรรหามาดำรงตำแหน่งที่ ว่าง ประกอบด้วย ๑.๑ นักบริหารงานการ คลัง ระดับต้น ๑.๒ นักบริหารงานช่าง ระดับต้น ๑.๓ นักบริหารงาน การศึกษา ระดับต้น | -ดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลังแล้วเสร็จ ทันตามกำหนดเวลา -ดำเนินการสรรหา บุคลากรมาดำรง ตำแหน่งสายงาน บริหารที่ว่าง แต่ไม่มีผู้ มาดำรงตำแหน่ง เนื่องจากไม่มีผู้สอบ ผ่าน |
| ๒) การบรรจุและ แต่งตั้งบุคลากร | ๑.เพื่อดำเนินการสรร หาบุคลากร | ระยะเวลาในการ สรรหา และแต่งตั้ง บุคลากร | ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ได้ดำเนินการสรรหา บุคลากรมาบรรจุแต่งตั้ง เป็นพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งนักวิชาการ สาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติการ โดยขอใช้บัญชี จากกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น | -ในการขอใช้บัญชีผู้ สอบแข่งขันได้มาดำรง ตำแหน่งที่ว่าง มีการ ดำเนินการเป็นไปตาม ระเบียบ ขั้นตอนของ ทางราชการ |

| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ |
|-----------------------------------|--|---|--|---|
| ๓) การประเมินผล การปฏิบัติงาน | ๑. เพื่อเป็นเครื่องมือของ ผู้บริหารในการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา ๒. เพื่อนำผลการ ประเมินไปประกอบการ พิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อน ตำแหน่ง ๓. เพื่อสร้างแรงจูงใจ ให้แก่บุคลากรที่ ปฏิบัติงานได้ตาม กำหนดหรือสูงกว่า ๔. เพื่อให้เกิดความเป็น ธรรม ในการพิจารณา เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง | ๑. ระดับความ สำเร็จจาก ผลสัมฤทธิ์ของงาน ๒. ระดับความ สำเร็จจากการ ประเมินพฤติกรรม หรือสมรรถนะ | ๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการตามประกาศ หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๙ ๒. ประกาศ ก.อบต.จังหวัด ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ | -การประเมินผล การปฏิบัติงานเป็น ตามระเบียบ ขั้นตอนของทาง ราชการ |

| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ |
|---|--|---|--|---|
| ๔) การส่งเสริม จริยธรรมและรักษา วินัย | ๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมและ จริยธรรม มีวินัย | ๑.ระดับ ความสำเร็จในการ ส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม ให้กับบุคลากร ไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ | ๑.ประกาศประมวล จริยธรรมสำหรับข้าราชการ และประชาสัมพันธ์ให้ทราบ และถือปฏิบัติทั่วกัน ๒. จัดกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรม โดย ให้บุคลากรเข้าวัด ทำบุญ ในวันสำคัญต่างๆ ๓. กิจกรรมส่งเสริมและ สนับสนุนหรือยกย่องบุคคล ต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม | -บุคลากรมี คุณธรรม จริยธรรม ยึดหลักประมวล จริยธรรมเป็นที่ตั้ง และมีขวัญและ กำลังใจในการ ทำงาน |

| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ |
|-----------------------------------|---|---|---|--|
| <p>๕) การพัฒนาบุคลากร</p> | <p>๑. เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p> <p>๒. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน</p> | <p>๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</p> <p>๒. ระดับความสำเร็จของการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐</p> | <p>๑. มีแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ไว้ใช้ประกอบการดำเนินงานบริหารงานบุคคล</p> <p>๒. มีแผนการฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ป ๒๕๖๓ โดยแบ่งเป็น</p> <p><u>๒.๑ มีการจัดฝึกอบรมภายใน</u></p> <p>๑) หลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพด้วยหลักสูตรการทำงานเป็นทีม</p> <p>๒) หลักสูตรการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรการบริการสู่ความเป็นเลิศ</p> <p><u>๒.๒ การฝึกอบรมภายนอก</u></p> <p>- จัดส่งบุคลากรเข้าอบรมยังหน่วยงานอื่น</p> | <p>-มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน</p> <p>-</p> |

| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ |
|------------------------------------|--|--|--|--|
| <p>๖) การพัฒนา คุณภาพชีวิต</p> | <p>๑. เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมี ความสุข ๒. เพื่อให้บุคลากร มี ขวัญและกำลังใจในการ ทำงาน ๓. เพื่อให้หน่วยงานมี กำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะ ขับเคลื่อนภารกิจของ หน่วยงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ</p> | <p>๑. ระดับ ความสำเร็จของ บุคลากรที่ได้รับ การพัฒนา คุณภาพชีวิตไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p> | <p>๑. มีการจัดสภาพแวดล้อมใน ที่ทำงานใหม่ มีแสงสว่างที่ เพียงพอ อุณหภูมิที่เหมาะสม อากาศที่บริสุทธิ์ มีห้องทำงาน และห้องประชุมที่ทันสมัยโดย มีการรักษาความสะอาดอย่าง สม่ำเสมอ มีการจัดภูมิทัศน์ ของสำนักงานให้น่าอยู่ โดยจัด ประดับต้นไม้ ดอกไม้ให้มีความ สดชื่น มีชีวิตชีวาเพื่อ ช่วยสร้างบรรยากาศในการ ปฏิบัติงาน ๒. มีการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี และ อุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย เพื่อใช้ ในการปฏิบัติงานให้เกิดความ สะดวก รวดเร็ว คล่องตัว และ เพิ่มประสิทธิภาพของ บุคลากรได้แก่ คอมพิวเตอร์ โน้ตบุค ให้กับข้าราชการ ๑ คน ต่อ ๑ เครื่อง ๓. มีระบบสารสนเทศสำหรับ บุคลากร ๔. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริม คุณภาพชีวิตของบุคลากร เช่น - การจัดสถานที่ออกกำลังกาย และอุปกรณ์ในการออก กำลังกายที่ทันสมัยมากมาย เพียงพอต่อบุคลากร - การตรวจสุขภาพประจำปี</p> | <p>-บุคลากรมีอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ใช้ในการ ปฏิบัติงานครบ ทุกคน แต่ยังขาด เครื่องปริ้นเตอร์ที่มี ความคมชัดสูง -ควรจัดให้มี โทรศัพท์ใช้ครบทุก หน่วยงาน</p> |