

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔**

ประเด็นนโยบาย /แผนการ ดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p><b>๑. การวางแผนกำลังคน</b></p> <p>พิจารณาวางแผนอัตรากำลัง สอดรับกับภารกิจหน้าที่ของ องค์กร ตอบสนองตามความ จำเป็น และความเหมาะสม คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของ ราชการ</p>	<p>เพื่อร่วมกันวางแผนกำลังคนใน การขอเพิ่มหรือยุบเลิกอัตรา บุคลากรให้ตอบสนองต่อภารกิจ ในการบริการประชาชน</p>	<p>ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การ บริหารส่วนตำบลเตาไห ในการ วิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบ อัตรากำลังพนักงานในส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการจัดทำแผน</p>	<p>วางแผนอัตรากำลังสอดคล้องกับ ภารกิจหน้าที่ขององค์กร ตอบสนองตามความจำเป็น และความเหมาะสม คำนึงถึง ประโยชน์สูงสุดของราชการ</p>	<p>ควรมีการปรับปรุง แผนอัตรากำลังอย่าง น้อยปีละ ๑ ครั้ง</p>
<p><b>๒. การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร</b></p> <p>บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรมี ความถูกต้องและทันเวลา</p>	<p>เพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเตาไห</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ยื่นคำร้องขอให้คณะกรรมการกลาง การสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสจ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน</li> <li>- ประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วน ตำบล</li> <li>- การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</li> </ul>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบล เตาไหได้บุคลากรที่เป็นคนมี ความรู้ความสามารถเหมาะสม กับงาน</p>	<p>ดำเนินการด้วยความ โปร่งใส เสมอภาคและ ยุติธรรม</p>

ประเด็นนโยบาย /แผนการ ดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<b>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>  การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล	เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย และสามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</li> <li>- บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา</li> <li>- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ต.ค ๒๕๖๔ – ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๕</li> <li>ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เม.ย ๒๕๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๕</li> </ul>	ผู้ บั ง คั บ บั ญ ช า ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน
<b>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</b>  ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม อย่างเคร่งครัด	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	มีประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเตาไห เรื่อง คุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด	การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
<b>๕. การสรรหาคandidateคนเก่ง</b>  พิจารณาถึงความรู้ความสามารถตามคุณภาพและผลสำเร็จของงานที่จะสะท้อนการเป็นคนเก่งและพฤติกรรมที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีน้ำใจ มีคุณธรรม ยึดมั่นประโยชน์ของส่วนรวมจะสะท้อนการเป็นคนดี	เพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างที่มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเตาไห	มีประกาศรับสมัครบุคคลภายนอกเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง	องค์การบริหารส่วนตำบลเตาไหได้บุคลากรที่เป็นคนมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	ดำเนินการด้วยความโปร่งใส เสมอภาคและยุติธรรม

ประเด็นนโยบาย /แผนการ ดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p><b>๖.การพัฒนาบุคลากร</b></p> <p>สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>- มีแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ</p>	<p>ดำเนินการส่งบุคลากรไปฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ หลักสูตรด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น จำนวน ๒ คน นายณัฐพงษ์ ศรีสร้อย และ นายโกวิทย์ บุญญา เมื่อวันที่ ๒๖-๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ณ โรงแรมสยามแกรนด์ จังหวัดอุดรธานี</p>	<p>ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับโอกาสในการเรียนรู้เพิ่มเติม ศักยภาพในการปฏิบัติงาน</p>
<p><b>๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</b></p> <p>พิจารณาการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบล</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>- มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแต่ละตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล</p>	<p>จัดทำแผนแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบล</p>	<p>แผนเส้นทางความก้าวหน้าเป็นเสมือนเส้นทางการเดินทางของพนักงานแต่ละตำแหน่ง</p>

ประเด็นนโยบาย /แผนการ ดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้บุคลากรได้รับ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ที่เป็นธรรม เหมาะสมตามที่ ระเบียบกฎหมายกำหนด	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมี คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความสุขในการทำงาน	เงินเดือน ค่าตอบแทน และ สวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสม ตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด	- บุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสมตามที่ระเบียบ กฎหมายกำหนด - สถานที่ทำงานมีการกำหนด/ แบ่งพื้นที่เพื่อการปฏิบัติงาน จัดอุปกรณ์ในการทำงานให้ บุคลากรเพื่ออำนวยความสะดวก สะดวกในการปฏิบัติงาน	มีการดำเนินการด้วย ความโปร่งใส เสมอ ภาคและยุติธรรม

#### ปัญหาอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) มีการแพร่ระบาดอย่างต่อเนื่อง แต่ไม่มีพนักงานของ อบต.เตาไห ติดเชื้อ  
แต่ในปี พ.ศ.๒๕๖๕ มีพนักงานของ อบต.เตาไหบางคนมีภาวะเสี่ยงหรือติดเชื้อโรค หรือถูกแยกกักหรือกักตัว ไม่สามารถมาปฏิบัติหน้าที่ได้ตามปกติ

#### ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข

หากพนักงานของ อบต.เตาไหมีอาการหรือมีข้อสงสัยเกี่ยวกับอาการใดๆของตนตามที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศ ให้แจ้งต่อผู้บังคับบัญชา  
โดยทันที เพื่อวางแผนการทำงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป