



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทม  
อำเภอทุ่งฝน จังหวัดอุดรธานี

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
<p>๑.ด้านการวางแผนกำลังคน</p>	<p>๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ -๒๕๖๖)                  ๒. จัดทำและดำเนินการสรรหา ข้าราชการ และพนักงานจ้าง เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย                  ๓. รับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับ โอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น                  ๔. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อวางแผน อัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็น ปัจจุบัน</p>	<p>๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ โดยกำหนดตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับ ปก./ ชก.จำนวน ๑ อัตรา                  ๒. ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้าง ประเภทตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา                  ๓. รับโอนข้าราชการราย นายบวร กงกาหน มาดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕                  ๔. รับโอน(ย้าย)และขอใช้ บัญชีกรมฯ ในตำแหน่งที่ว่าง</p>	<p>- เป็นการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงานในปัจจุบันและเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน                  - ระยะเวลาในการรับโอนในช่วงเวลาที่กรอบอัตราว่างไม่สามารถรับโอนได้ทันที                  - มีนโยบายรับโอน(ย้าย)และขอใช้บัญชีกรมฯหรือขอใช้ไปแล้วแต่ผู้สอบผ่านขึ้นบัญชีนำาแหน่งที่ต้องการไม่เพียงพอ รวมถึงระยะเวลาการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งอาจต้องใช้เวลาานาน</p>

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
๒.ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากร ประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบาย ให้สอดคล้องตามความจำเป็น ๒.กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ๓.ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ประจำปี/นโยบายพัฒนา บุคลากร ประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานและส่งเสริมให้ บุคลากร ทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุ เป้าประสงค์ต่อไป - มีการวางแผนพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน - ดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างของอบต.นาทม เรียนรู้ ด้วยตนเอง	-สถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด -๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรรวมทั้งงบประมาณที่ตั้งไว้ไม่เพียงพอ

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ดำเนินการประเมินข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และ ลูกจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะและสมรรถนะ</p> <p>๒. จัดให้มีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงาน ราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถ ตรวจสอบได้</p>	<p>- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อ พิจารณาจัดส่ง บุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่ง ตามสายงาน</p> <p>- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดย ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง</p>	<p>- การประเมินมีการพิจารณาจาก เอกสารผลงานการปฏิบัติงานที่ แท้จริงและกลั่นกรองผลการ ประเมินในรูปแบบคณะกรรมการ รวมทั้งพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และ นำ พฤติกรรมการมาปฏิบัติงาน การขาด มาสายและความ ประพฤติ มาพิจารณา</p>

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
<p>๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากร ในหน่วยงาน</p>	<p>๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของ อบต.นาทมว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วน ท้องถิ่น</p> <p>๒. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับ บัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการ ควบคุม กำกับ ติดตามและดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบและ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตามแผนปฏิบัติการ ป้องกันการทุจริตของอบต.นาทม ปี ๒๕๖๒- ๒๕๖๖</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ ของ อบต.นาทมว่าด้วย จรรยาบรรณ ข้าราชการส่วน ท้องถิ่น</p> <p>- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมาย หน้าที่และ พ้นงานจ้าง ตามคำสั่งของ อบต.นาทม</p> <p>- มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน ตามแผน ปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของ อบต.นาทม ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖</p>	<p>-แจ้งเวียนประชาสัมพันธ์ให้ทราบ โดยทั่วถึง</p> <p>-มีการจัดทำคำสั่งรักษาราชการ แทน,ปฏิบัติราชการแทน การแบ่ง งานและมอบหมายงาน อย่าง ชัดเจนเพื่อเป็นการลดขั้นตอนและ เพื่อความรวดเร็วและมี ประสิทธิภาพ</p> <p>-บุคลากรให้ความร่วมมือเป็น อย่างดี</p>

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
<p>๕. ด้านการพัฒนาและ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับ ความต้องการของบุคลากร</p>	<p>๑. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการ ทำงาน</p>	<p>- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการ ปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน</p> <p>- จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล</p> <p>- จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ สาธารณะหรือจิตอาสา ของอบต.นาทม</p>	<p>- การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่สถานที่ในการทำงานยังคงคับแคบ ถ้าเทียบกับจำนวนบุคลากรและอุปกรณ์ที่ใช้งานและจัดเก็บเอกสาร</p> <p>- เป็นมาตรการที่ดี พนักงานมีความปลอดภัยมากขึ้น</p> <p>- บุคลากรให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี</p>

สรุปสถิติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
องค์การบริหารส่วนตำบลนาทม อำเภอกู่ฝน จังหวัดอุดรธานี

ระยะเวลาดำเนินการ	บรรจุ/แต่งตั้ง (ราย)	โอน(ย้าย) ราย	รับโอน (ราย)	ลาออก (ราย)	ไล่ออก/ปลดออก (ราย)	เกษียณอายุราชการ (ราย)	เข้ารับการอบรม (ราย)
ตุลาคม-ธันวาคม ๒๕๖๔	-	-	-	-	-	-	-
มกราคม – มีนาคม ๒๕๖๕	-	-	-	-	-	-	๑
เมษายน – มิถุนายน ๒๕๖๕	-	๒	-	-	-	-	-
กรกฎาคม – กันยายน ๒๕๖๕	-	๑	-	-	-	-	๔

งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.  
องค์การบริหารส่วนนาทม