

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑.นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง งานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.(๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>๑. เพื่อให้ อบต.แหลมประดู่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒. เพื่อให้ อบต.แหลมประดู่ มีการกำหนดประเภท ตำแหน่งสายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจ หน้าที่ของ อบต.แหลมประดู่ ตามกฎหมายจัดตั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๓. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวาง แผนการพัฒนาบุคลากรของ อบต.แหลมประดู่</p> <p>๔. เพื่อให้สามารถวางแผน อัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ อบต.แหลมประดู่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิก ภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี</p>	<p>-ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>ตามประกาศ อบต.แหลมประดู่ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยมีผลบังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	๕. เพื่อให้สามารถควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไป ตามกฎหมายกำหนด			
๒. การสรรหา บรรจุ และ การแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อให้ได้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีความรู้ความสามารถดำรงตำแหน่งที่ว่างตาม แผนอัตรากำลังที่กำหนดไว้ และปฏิบัติหน้าที่ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ระดับความสำเร็จของการสรรหา การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร	การสรรหา แต่งตั้ง ข้าราชการบรรจุใหม่ตามกรอบอัตราว่าง	
๓. การพัฒนาบุคลากร	๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม พัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐนำไปสู่ Thailand ๔.๐	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๒๕๖๔-๒๕๖๖	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔.การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากร ๒. เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร	ระดับความสำเร็จในการพัฒนา คุณภาพชีวิต	บุคลากรของ อบต.แหลมประดู่ เข้ารับการอบรม ตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	
๕.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่า ผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของเขาว่าได้ปฏิบัติงานได้ผลเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือแผนงานที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานผู้นั้น ๒. เพื่อทำความเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา ๓. เพื่อร่วมกันพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน จุดบกพร่องของการปฏิบัติงาน ๔. เพื่อร่วมกันปรับปรุงแผนการและวางระบบ ในการประเมินผล ๕. เพื่อร่วมกันในการกำหนดมาตรฐานในการ ปฏิบัติงานในอนาคต	ระดับผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	-การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี (๒ ครั้ง/ปี) -การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง	

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๖.การส่งเสริมจริยธรรม และ คุณธรรมในองค์กร</p>	<p>๑. เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกการต่อต้านการทุจริต</p> <p>๒. เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการ ประพฤติปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุข แก่ประชาชน</p> <p>๓. เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการประพฤติ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม</p> <p>๔. เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักที่จะไม่ขัดกันแห่ง ผลประโยชน์หรือผลประโยชน์ทับซ้อน</p>	<p>ระดับในการส่งเสริมจริยธรรม และคุณธรรม</p>	<p>ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เข้าร่วมอบรมโครงการ อบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานให้แก่ ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</p>	

#### ปัญหาและอุปสรรค

- มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่จำกัด ทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่ ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมได้

#### ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ควรตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเพิ่ม เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตามหลักสูตรที่ต้องการ