



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา

ที่ สร. ๗๓๔๐๑/.....วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา ได้จัดทำนโยบายการบริหารและการพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยครอบคลุมด้านการปรับโครงสร้าง ระบบงาน และการ
บริหาร อัตรากำลัง ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านการบริหาร ด้านสวัสดิการและการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
ของ บุคลากร ในหน่วยงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะ
ทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงาน โดยจะนำ นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ได้จัดทำ เพื่อเป้าหมาย
สำคัญในการผลักดัน พัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และสามารถ
บริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิด ประโยชน์สูงสุด

ดังนั้น จึงขอรายงานผลดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อติดตามความก้าวหน้าของบุคลากรในการปฏิบัติงานและประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนาต่อไป รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

(ลงชื่อ)

(นางสาวสุกัญญา เครือมน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา

(/) เพื่อโปรดทราบและพิจารณา

() เห็นควร

(ลงชื่อ)

(นายวีระศักดิ์ จันท์เพ็ง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา

(/) ทราบ/อนุมัติดำเนินการตามที่เสนอ

() ไม่อนุมัติ เหตุผลเนื่องจาก/เพราะว่า.....

(ลงชื่อ)



(นางสาวศิริินภา พัวพัฒนโชติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา

รายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากร
บุคคลประจำปี ตามแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา
อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๑. วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา	๑
๒. พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา	๑
๓. การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา	๑
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓
- รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๘
๕. สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๑๓
๖. ปัญหาและอุปสรรค	๑๔
๗. แนวทางแก้ไข	๑๔
๘. รายงานผลการวิเคราะห์ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๑๕

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จและถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ บุคลากรจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อปัจจัยดังกล่าว เพราะบุคลากรต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทั้งทางด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ด้านเศรษฐกิจ การเมืองโดยต้องอาศัย กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ทันสมัย และมีมาตรฐานของการให้บริการประชาชนทุกๆ ด้าน รวมทั้งเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ให้ทันกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มีความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา จึงขอสรุปรายงานผลตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อติดตามความก้าวหน้าของบุคลากรในการบริหารงาน การปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลการ รายงานที่ปรากฏในเอกสารนี้จะเป็นประโยชน์ และเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุ เป้าหมาย

งานการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา
อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ บุคลากรจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อปัจจัยดังกล่าว เพราะบุคลากรต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทั้งทางด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ด้านเศรษฐกิจ การเมือง โดยต้องอาศัยกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ทันสมัย และมีมาตรฐานของการให้บริการประชาชนทุกๆ ด้าน รวมทั้งเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ให้ทันกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มีความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากหลักการและเหตุผลดังกล่าว และ องค์การบริหารส่วนตำบลเทพริक्षा ได้จัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุก ตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และ แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเทพริक्षा จึงขอสรุปรายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อติดตามความก้าวหน้าของบุคลากรในการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลการรายงานที่ปรากฏในเอกสารนี้ จะเป็น ประโยชน์ และเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่างๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสำเภานุ่น และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์เพื่อให้เป็นกรอบในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทางเห็นความชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยมี รายละเอียดดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา

“ท่องเที่ยวเชิงนิเวศ การเกษตรก้าวหน้า ยางพาราแก่นจั่น คนมีคุณภาพ”

๒. พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนเกษตรอินทรีย์
๒. ส่งเสริมการพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. พัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค บริโภค และทำการเกษตร
๔. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
๕. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษา และสาธารณสุขตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนา

ศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. จัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๗. พัฒนาการบริหารจัดการที่ดี และการบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓. การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และ คุณธรรม จริยธรรม โดยมีบุคลากรดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- (๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๓) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๔) นักทรัพยากรบุคคล
- (๕) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- (๖) นักพัฒนาชุมชน
- (๗) เจ้าพนักงานธุรการ
- (๑๐) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- (๑๒) พนักงานขับรถยนต์
- (๑๓) คนงานทั่วไป

๒. กองคลัง ประกอบด้วย

- (๑) ผู้อำนวยการกองคลัง
- (๒) นักวิชาการพัสดุ
- (๔) เจ้าพนักงานพัสดุ
- (๕) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- (๖) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
- (๗) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

๓. กองช่าง ประกอบด้วย

- (๑) ผู้อำนวยการกองช่าง
- (๒) ผู้ช่วยนายช่างโยธา
- (๓) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
- (๔) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- (๑) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๒) นักวิชาการศึกษา
- (๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- (๔) คนงานทั่วไป

ศพด.ชำเบง

- (๑) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชำเบง
- (๒) ครู
- (๓) ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)

ศพด.บ้านลั่นแต้

- (๑) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลั่นแต้
- (๒) ครู
- (๓) ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)

ศพด.บ้านตาพราม

- (๑) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตาพราม
- (๒) ครู
- (๓) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
- (๔) ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)

ศพด.บ้านตาแตรว

- (๑) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตาแตรว
- (๒) ครู
- (๓) ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)

ศพด.บ้านทับทิมสยาม ๐๔

- (๑) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทับทิมสยาม ๐๔
- (๒) ครู
- (๔) ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

(๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน

๔. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นไป ตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงาน ตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การโอน (ย้าย) การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัยของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็น ระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตามกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล และยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

* นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดกรอบ อัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

กลยุทธ์

(๑) จัดทำและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ ภารกิจงานและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา

(๒) การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยการเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้โอน และรับโอน การนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการเลื่อนระดับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการวางแผนการพัฒนาบุคลากร

(๓) มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Planning)

การดำเนินงาน

(๑) ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้สอดคล้องกับภารกิจปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา

(๒) จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนประจำปี

(๓) จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Planning) เพื่อแสดงถึงการเติบโต ในสายอาชีพและเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาความก้าวหน้าของตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าใน สายอาชีพ

* นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม และส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะ สมรรถนะ และมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานในองค์กร

กลยุทธ์

- (๑) จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ ตำแหน่งและสายงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา
 - (๒) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร บุคลากรและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
 - (๓) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหาร ส่วนตำบลสำเภากูน
 - (๔) พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
- การดำเนินงาน
- (๑) จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖
 - (๒) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา
 - (๓) โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรฯ พ.ศ.๒๕๖๕
 - (๔) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

*นโยบายด้านการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

การวางแผนและบริหารกำลังคนตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่สอดคล้องตามกรอบอัตรากำลังขององค์กร ให้เหมาะสมกับภารกิจงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานใน องค์กรขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. การบริหารอัตรากำลัง โดยการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่เหมาะสมด้วยระบบการ คัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะตามที่กำหนด
 ๒. การนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา และการวางแผนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร
- การดำเนินงาน
- (๑) ประกาศหลักเกณฑ์การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๕
 - (๒) สรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามตำแหน่งที่ว่าง
 - (๓) ประกาศหลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕

*นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

- (๑) พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
- (๒) ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

(๓) เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร และเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

การดำเนินการ

(๑) บันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ เป็นปัจจุบัน

(๒) ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านต่างๆ ให้ทันสมัยยิ่งขึ้น

(๓) จัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

มิตินที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

*** นโยบายด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน**

เป้าประสงค์

การประเมินด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร และการสร้าง องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กลยุทธ์

(๑) จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก และ สมรรถนะประจำสายงาน

(๒) จัดทำแผนการจัดการความรู้ในองค์กร โดยการจัดองค์ความรู้ในองค์กร และการรวบรวม องค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการต่างๆ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองรวมทั้งปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) การพัฒนาและการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรแต่ละสายงาน ให้มี ความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร

การดำเนินงาน

(๑) จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินผล การปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน รวมถึง การบริหารจัดการและพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) จัดทำแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อสร้างองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

มิตินที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

***นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส**

เป้าประสงค์ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม มาตรฐานความโปร่งใสและวินัยให้แก่ข้าราชการ โดยมีกรอบ แนวคิดการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม มุ่งส่งเสริมและสร้างคุณภาพบุคลากร ให้เคารพศักดิ์ศรี คุณค่าความ เป็นมนุษย์ส่งเสริมคนดีมีจิตบริการ ให้ปฏิบัติงานและดำเนินชีวิตโดยมีคุณธรรม จริยธรรมเป็น พื้นฐาน เพื่อ ตอบสนองนโยบายการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา

กลยุทธ์

(๑) จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

(๒) จัดทำประมวลจริยธรรม มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมและนโยบายคุณธรรม จริยธรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

(๓) จัดทำคู่มือการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และการ ทุจริตคอร์รัปชั่น

(๔) จัดทำแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม และประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับวินัยคุณธรรม จริยธรรม ให้บุคลากรถือปฏิบัติ

การดำเนินการ

(๑) จัดโครงการเสริมสร้างความรู้ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในการปฏิบัติงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

(๒) จัดโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๕

(๓) จัดทำคู่มือการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และการ ทุจริตคอร์รัปชั่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

(๔) จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๖๕ และประกาศนโยบายคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร

(๕) จัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์จริยธรรมและวินัยของข้าราชการ ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

*นโยบายด้านสวัสดิการและการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง สร้างขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก และความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงาน และสมรรถนะ สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย และจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีสุขอนามัยที่ดี และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

(๑) จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

(๒) ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๓) ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร

(๔) ปรับปรุงระบบสวัสดิการให้กับบุคลากร

การดำเนินการ

(๑) จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

(๒) จัดทำนโยบายอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

(๓) ปรับปรุงสภาพสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยจัดกิจกรรม ๕ ส. กิจกรรมทำความสะอาด Big Cleaning Day เพื่อสร้างสุขอนามัยที่ดีและสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสำเภาฐาน

(๔) ประกาศพนักงานดีเด่น

(๕) ประกาศยกย่องชมเชยและมอบเกียรติบัตรแก่พนักงานผู้ปฏิบัติงานดีและมีคุณธรรม จริยธรรม ๖. จัดสวัสดิการด้านกองทุนช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลขององค์กร ดังนั้น เพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา ที่สอดคล้องกับ นโยบายการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงขอสรุปผลการดำเนินการ ตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

มิติที่	ประเด็นนโยบาย	การบริหารและการพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณดำเนินงาน (บาท)
๑.ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.การวางแผนอัตรากำลัง	๑.๑การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงปัจจุบัน	- ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	☒ ดำเนินการ - ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๕	-
	๒.การสร้างความรู้ความก้าวหน้านายอาชีพ	๒.๑ การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานให้ชัดเจน	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบล	☒ ดำเนินการ - จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	-
		๒.๒ การกำหนดแนวทางปฏิบัติการเลื่อนระดับ/การเลื่อนขั้น/การโอน/การย้ายเพื่อความก้าวหน้า	- ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติการเลื่อนระดับ/การเลื่อนขั้น/การโอน/การย้ายเพื่อความก้าวหน้า	☒ ดำเนินการ - การประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - สรรหาพนักงานจ้าง (จ้างตามภารกิจ) จำนวน ๖ อัตรา	-
	๓.การพัฒนาบุคลากร	๓.๑ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	-จำนวนโครงการ/กิจกรรมในแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	☒ ดำเนินการ - จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๕	-
		๓.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	-ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	☒ ดำเนินการ - จัดทำบันทึกรายงานผลการฝึกอบรมตามโครงการ - ตารางรายงานผลการฝึกอบรมความรู้ในสายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๕๐,๐๐๐

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

มิติที่	ประเด็นนโยบาย	การบริหารและการพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณดำเนินงาน (บาท)
๒. ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่สอดคล้องตามกรอบอัตรากำลังองค์การ	๑.๑ มีการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล	- ระดับความสำเร็จของการสรรหาบุคลากร	☒ ดำเนินการ - ประกาศหลักเกณฑ์การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง - สรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๕ ตามตำแหน่งที่ว่าง ประเภทพนักงานจ้าง ตามภารกิจ จำนวน ๖ ตำแหน่ง ดังนี้ ๑. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ๒. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๔. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๖. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-
		๑.๒ มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล	- ระดับความสำเร็จของการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	☒ ดำเนินการ - ประกาศหลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้ง	-
	๒.การพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	- ระดับความสำเร็จในการในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารในเทศถูกต้องเป็นปัจจุบัน	☒ ดำเนินการ - บันทึกข้อมูลในระบบข้อมูลโปรแกรม ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ LHR - บันทึกข้อมูลในบัตรประวัติพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	-
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้	๑.๑ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านผลสัมฤทธิ์ที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้	- บุคลากรได้รับการประเมินสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานตามผลการปฏิบัติงาน	☒ ดำเนินการ - การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครอบคลุมทุกตำแหน่ง	-

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา อำเภอสงขลา จังหวัดสุรินทร์

มิติที่	ประเด็นนโยบาย	การบริหารและการพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณดำเนินงาน (บาท)
	๒.การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน	๒.๑ การพัฒนา และการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรแต่ละสายงาน ให้มีความรู้ มีทักษะในการ	-ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรแต่ละสายงาน ให้มีความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติงาน	☒ ดำเนินการ - ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ความรู้ในสายงาน - จัดทำบันทึกรายงานผลการฝึกอบรมตามโครงการ -ตารางรายงานสรุปผลการฝึกอบรมความรู้ในสายงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๔๕๐,๐๐๐
	๓. การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากรในองค์กร	๓.๑. มีการจัดโครงการ/กิจกรรมให้ความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาความรู้ และทักษะ ด้าน IT	☒ ดำเนินการ - ไม่ได้ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมให้ความรู้ ด้าน IT	-
	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน	๔.๑ มีการประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้บริหารเพื่อพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง	-ระดับความสำเร็จของการบริหารอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	☒ ดำเนินการ - ไม่ได้ดำเนินการประเมินผู้บริหารประจำปี	-
	๕. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๕.๑ หน่วยงาน มีการจัดทำแผนการจัดกรความรู้ประจำปี	-ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการจัดความรู้ประจำปี	☒ ดำเนินการ -จัดทำแผนการจัดกรความรู้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	-
		๕.๒ มีการรวบรวมองค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่	- จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม	☒ ดำเนินการ - บันทึกรายงานผลการฝึกอบรม - จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน - จัดทำแผ่นพับความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	-
		๕.๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	- ระดับความเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้	☒ ดำเนินการ - เผยแพร่ข้อมูลทางเว็บไซต์อบต. เทพรักษา - การประชุมประจำเดือน - หนังสือแจ้งเวียน	-

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

มิติที่	ประเด็นนโยบาย	การบริหารและการพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณดำเนินงาน (บาท)
๔.ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และวินัยให้แก่ข้าราชการ	๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงานและจัดโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากร ประจำปี	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และการจัดโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากร	☒ ดำเนินการ -จัดทำคู่มือการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมการ ปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและการ ทูจจริตคอร์รัปชั่น - ประกาศเจตจำนงสุจริต - ประกาศนโยบายคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร -จัดประชุมเสริมสร้างความรู้ในการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตในการปฏิบัติงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในการประชุม ประจำเดือน มกราคม ๒๕๖๕ -จัดประชุมให้ความรู้ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากร ในการประชุมประจำเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	-
		๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียด มาตรฐานจริยธรรม และวินัยของ บุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบล	-ระดับความสำเร็จในการจัดทำ มาตรฐาน จริยธรรมและวินัย ของ บุคลากร องค์การบริหารส่วน ตำบล	☒ ดำเนินการ -ประกาศแนวทางปฏิบัติ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ คุณ ธรรมจริยธรรม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ -ประกาศแนวทางปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมของ ข้าราชการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - จัดทำแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - จัดทำแผนพ้บเกี่ยวกับ จริยธรรม และวินัยของ ข้าราชการ	-
		๑ . ๓ ส่ง เสริม แล ะ ประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากร เข้าใจ และปฏิบัติตาม ค่านิยม ของ องค์การบริหาร ส่วนตำบล	- ร้อยละของ บุคลากรที่เข้าใจและ ปฏิบัติตามค่านิยม ขององค์การ บริหาร ส่วนตำบล	☒ ดำเนินการ - เผยแพร่ประชาสัมพันธ์จัดทำ แผนพ้บเกี่ยวกับ จริยธรรม ค่านิยมและวินัยของข้าราชการ ทาง เว็บไซต์ของ อบต. - จัดทำหนังสือแจ้งเวียนให้ พนักงานทราบและถือปฏิบัติ	-

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

มิติที่	ประเด็นนโยบาย	การบริหารและการพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณดำเนินงาน (บาท)
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑.๑ การจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	- ระดับความสำเร็จในการจัด สวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้อง กับความต้องการของบุคลากร	☒ ดำเนินการ - มีสวัสดิการด้านกองทุนช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลขององค์กร - มีสวัสดิการชมรมพนักงานส่วนตำบล	-
		๑.๒ การจัดโครงการส่งเสริม และสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการ ทำงานและดำรงชีวิต	- ระดับความสำเร็จของการจัดโครงการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	☒ ไม่ได้ดำเนินการจัดโครงการ	-
		๑.๓ การจัดกิจกรรมส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตและ สร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	- ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดต่อการจัดกิจกรรมและ การสร้างแรงจูงใจ	☒ ดำเนินการ -สอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร ที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ -จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - จัดทำนโยบายอาชีพอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - จัดกิจกรรม ๕ ส. - จัดกิจกรรม Big Cleaning Day - ประกาศยกย่องชมเชยและมอบเกียรติบัตรแก่ พนักงานผู้ปฏิบัติงานดีและมีคุณธรรม จริยธรรม	-

๕. สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

****ข้อมูลอัตรากำลังคนของส่วนราชการ**

ลำดับที่	รายการ	อัตรากำลังของส่วนราชการ		
		กรอบ อัตรากำลัง ที่มี	จำนวน (คน ครอง)	อัตรว่าง
๑	อัตรากำลังคน			
	๑) ข้าราชการ	๒๓	๑๒	๑๑
	๒) ครู	๖	๖	-
	๓) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (รอกกรมจัดสรร ตำแหน่ง)	-	-	-
	๔) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๑	๑๖	๕
	๕) พนักงานจ้างทั่วไป	๗	๗	-
	รวมอัตรากำลัง	๕๗	๔๑	๑๖
๒	ประเภทตำแหน่ง			
	๑) บริหารท้องถิ่น	๒	๒	-
	๒) อำนวยการท้องถิ่น	๔	๒	๒
	๓) วิชาการ	๑๐	๖	๔
	๔) ทั่วไป	๗	๗	-
	๕) สายงานการสอน	๖	๖	-
	รวมอัตรากำลัง	๒๙	๒๓	๖

**** ข้อมูลการปรับปรุงอัตรากำลัง**

ลำดับ ที่	รายการ	อัตรากำลังที่ปรับปรุง			
		กรอบ อัตรากำลังก่อน ปรับปรุง	อัตรากำลัง เพิ่ม(คน)	อัตรากำลัง ลด (คน)	รวม อัตรากำลัง
๑	อัตรากำลังที่ปรับปรุง				
	๑) ข้าราชการ	๑	-	-	-
	๒) ครู	-	-	-	-
	๓) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก	-	-	-	-
	๔) พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-
	๕) พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-
	รวมอัตรากำลัง	-	-	-	-

ข้อมูลอัตรากำลังการแต่งตั้ง...

**** ข้อมูลการแต่งตั้ง โอน (ย้าย)**

ลำดับที่	รายการ	ประเภทพนักงาน		
		ข้าราชการ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
๑	การบรรจุและแต่งตั้ง โอน (ย้าย)			
	๑) บรรจุและแต่งตั้ง	-	-	-
	๒) ให้โอน	-	-	-
	๓) รับโอน	-	-	-
	รวม	-	-	-

****ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

ลำดับที่	รายการ	จำนวน (คน)	จำนวนผู้ที่ได้รับการฝึกอบรม ตามสายงาน(คน)	คิดเป็น ร้อยละ
๑	การฝึกอบรม			
	๑) ข้าราชการ	๑๒	๑๒	๑๐๐
	๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๖	๓	๑๘.๗๕
	๓) พนักงานจ้างทั่วไป	๔	๔	๑๐๐

๖. ปัญหาและอุปสรรค

๑) ส่วนราชการขาดการวางแผนในการบริหารงานบุคคล เช่น การวางแผนอัตรากำลัง ส่งผลให้บุคลากรใน ส่วนราชการไม่ทราบถึงความก้าวหน้า หรือขาดการเตรียมความพร้อมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งปัญหาในปัจจุบันคือ ขาดกำลังคนที่เตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูง เติบโตไม่ทัน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒) ปัญหาในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลใหม่ ที่มีอายุราชการครบตามที่กำหนด ส่วนใหญ่จะโอน (ย้าย) เพื่อไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ในช่วงการดำเนินการสรรหา บุคคลเพื่อมาปฏิบัติราชการแทนตำแหน่งว่าง

๓) ปัญหาความล่าช้าในการสรรหาบุคลากรมาบรรจุและแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่าง

๔. บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการรายงานสรุปผลการฝึกอบรมและการดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนการ ฝึกอบรม

๕) ปัญหาการขาดงบประมาณในการจัดโครงการฝึกอบรมและการจัดบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ควมรู้
ในหลักสูตรต่างๆ และการติดตามผลการรายงานผลการฝึกอบรมหลังจากฝึกอบรมตามหลักสูตร

๖) ขาดระบบการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานที่ชัดเจน

๗. ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑) ส่วนราชการจะต้องดำเนินการวางแผนอัตรากำลังทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง ความต้องการบุคลากรซึ่งมีทักษะความรู้ความสามารถตรงตาม ภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งระยะยาวในการดำรงตำแหน่งของข้าราชการที่เหมาะสมเป็นไปตามคุณสมบัติและ หลักเกณฑ์ที่กำหนด

หน่วยงานควร...

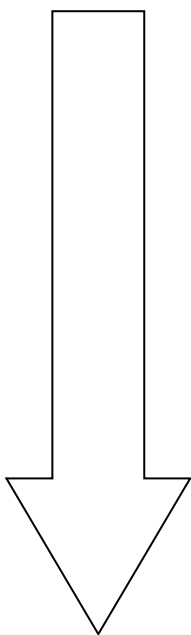
๒) หน่วยงานควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการตั้งแต่เริ่มปฏิบัติราชการโดยหน่วยงานอาจมี การจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีการปลูกฝังการสร้างจิตสำนึกรักองค์กรให้แก่ พนักงานเพื่อให้พนักงาน ปฏิบัติงานคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ

๓) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสรรหาบุคลากรมาบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้องค์กรมีโอกาสที่ได้รับคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร

๔) ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานและกำชับการรายงานผลการ ฝึกอบรม

๕) มีการสอบถามความต้องการฝึกอบรมจากพนักงานทุกคนโดยตรงก่อนส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมใน หลักสูตรต่าง ๆ และประสานงานกับหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเพื่อ สอบถามทักษะความรู้ ความสามารถของบุคลากรก่อนส่งเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อประกอบกับการตั้ง งบประมาณในการฝึกอบรมให้ เพียงพอตลอดจนการติดตามการควบคุมให้มีการรายงานผลการฝึกอบรมต่อ ผู้บริหารหลักจากผ่านการฝึกอบรม ตามหลักสูตร ๖. ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การให้ของรางวัล ให้กับผู้ปฏิบัติงานดีเด่นและ ถ้ามีโอกาสหรือมีตำแหน่งที่สูงขึ้นควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับ ตำแหน่งนั้น

แบบรายงานผลการวิเคราะห์ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕



รายงานผลการวิเคราะห์ผลการบริหารและพัฒนาและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.การวางแผนกำลังคน	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๕	- ดำเนินการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง เพื่อกำหนด ตำแหน่งใหม่รองรับภารกิจ ของหน่วยงาน และพิจารณา ปรับปรุงภาระงานให้ สอดคล้องกับส่วนราชการใน ปัจจุบัน (การวิเคราะห์ค่า งาน การเตรียมข้อมูล และ การประชุมคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๕	- จากข้อกำหนดตำแหน่ง เพิ่มตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ทำให้ อบต.มีอัตรากำลังที่เพียงพอ และสอดคล้องกับงาน ปริมาณงานที่มีอยู่
๒. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	๒.๑ การจัดทำและ ดำเนินการตามแผนสรรหา ข้าราชการและพนักงานให้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง หรือ ทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอน (ย้าย)	๑. ดำเนินการขอให้ กสธ. ดำเนินการสรรหา และรับ โอน ตำแหน่งในสายงาน ผู้บริหารในตำแหน่ง ดังต่อไปนี้ ๑.๑ กสธ.ดำเนินการสรรหา ได้แก่ - ตำแหน่ง ปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล - ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง คลัง -ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ช่าง ๑.๒ ขอใช้บัญชีกรมใน ตำแหน่งวิชาการ ๒ ตำแหน่ง (ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน และ ตำแหน่ง นักวิชาการ สาธารณสุข)	- การขอใช้บัญชีกรมฯ เพื่อ ของแต่งตั้งพนักงาน ส่วน ตำบลตำแหน่งดังกล่าว ยัง ไม่ได้รับการ จัดสรร ทำให้ องค์การบริหารส่วนตำบล มี อัตรากำลังในตำแหน่ง ดังกล่าวไม่เพียงพอ -การขอตำแหน่งสาย วิชาการทั้ง ๒ ตำแหน่ง ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง เนื่องจากมีบัญชีเพียงพอ ทำ ให้มีบุคลากรในการ ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ดังกล่าว

รายงานผลการวิเคราะห์ผลการบริหารและพัฒนาและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๓.๑จัดให้มีกระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการที่เป็นธรรมเสมอ ภาค และความสามารถ ตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอด ตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติงาน จนถึง คณะกรรมการกลั่นกรองผล การพิจารณาผลการปฏิบัติ ราชการ ให้ความรู้ทักษะ และ สมรรถนะทุกคนอย่าง เป็นธรรม และเสมอภาค และ เป็นไปตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	- การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ของ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ มีการ ประกาศหลักเกณฑ์การ ประเมินการ ปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง เพื่อเป็นเกณฑ์ การประเมินการ เลื่อนขั้น เงินเดือน ค่าจ้าง และ ค่าตอบแทน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ การ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัด ความสำเร็จหรือกำหนด หลักฐาน หรือตัวชี้วัด ความสำเร็จของงานอย่าง เป็นรูปธรรมและเหมาะสม กับลักษณะงาน
	๓.๒ จัดให้มีการพิจารณา ความดีความชอบ ตามผล การปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล เป็น ตามระเบียบและหลักเกณฑ์ ฯ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน	การเสนอผลการปฏิบัติงาน ตามแบบประเมิน/ ข้อตกลง เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาตาม สายงาน พิจารณาการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำ ผลการประเมินฯ เข้าสู่กระบวนการพิจารณา ของ คณะกรรมการฯ เพื่อ พิจารณาการเลื่อนขั้น เงินเดือน ค่าจ้าง และ ค่าตอบแทน

รายงานผลการวิเคราะห์ผลการบริหารและพัฒนาและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔.ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย	๔.๑๔.๑ แจ้งให้บุคลากรใน สังกัด รับทราบ ถึงประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่น และข้อบังคับ องค์การบริหาร ส่วนตำบล ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการ	- ประ ฆา สัม พัน ธ์ ให้ เจ้าหน้าที่รับทราบประมวล จริยธรรม ข้าราชการส่วน ท้องถิ่น และข้อบังคับ องค์การบริหารส่วน ตำบล สำ เก า ลู น ว่า ตั ว ย จรรยาบรรณข้าราชการส่วน ท้องถิ่น	- มีการส่งเสริมให้พนักงาน ส่วนตำบลปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม ข้าราชการ และส่งเสริมให้มี การ จัดส่งบุคลากรให้ ได้รับอบรมให้เป็นไปตาม มาตรฐานของข้าราชการ ซึ่ง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างมีความ จำเป็นอย่างยิ่งที่ ต้องได้รับ การส่งเสริมให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจ ข้อบังคับ และ การเป็นข้าราชการที่ดี
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงาน แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็น ธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึง การควบคุม กำกับติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการแบ่งงานและ มอบหมายหน้าที่ความ รับผิดชอบ ของพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	- ควรมีการส่งเสริมปลูก จิตสำนึกที่ดี ในการปฏิบัติ ตามแผนการเสริมสร้าง มาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการ ทุจริต
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติงานตาม แผนการ เสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมและ ป้องกันการ ทุจริตประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๕ ขยายกรอบ ระยะเวลา ล้นสุดถึง ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	- มีการดำเนินงานตามแผน โดยสรุปรายงานผลการ ดำเนินการแผนส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ ป้องกันการทุจริต คอ์บชั้น - มีแผ่นพับประชาสัมพันธ์ - มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์	

รายงานผลการวิเคราะห์ผลการบริหารและพัฒนาและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕.การสรรหาคนดีคนเก่ง	๕.๑ มีการยกย่องบุคคลดีเด่น	- มีการดำเนินโครงการ ฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. ข้าราชการ พนักงาน จ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	- มีการเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม สามารถ นำมาใช้ในการปฏิบัติงานและ อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และมีการมอบเกียรติบัตร บุคคลต้นแบบ ด้านคุณธรรม จริยธรรมในหน่วยงาน เพื่อ เป็นขวัญ และกำลังใจ และ เป็นแบบอย่างที่ดี ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ได้
๖.การพัฒนาบุคลากร	๖.๑ การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร (ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	- มีการดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยการจัดส่ง บุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเข้ารับการอบรม เพื่อ พัฒนา ความรู้ ความสามารถ ตามสายงาน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนา บุคลากร	- การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับ การอบรมเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ให้ครบทุก สายงาน แต่เนื่องจาก ในรอบ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เกิดการ แพร่ระบาดของโรค โควิด- ๑๙ ซึ่งมีผลให้ในรอบ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ทำให้ ไม่สามารถส่งบุคลากรในสังกัด เข้ารับการฝึกอบรมได้ตรงตาม แผนพัฒนาพนักงาน ส่วน ตำบล ประจำปี ๒๕๖๕ ใน ไตรมาสแรกได้
	๖.๒ กำหนดเส้นทางการ พัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบ ในการพัฒนาบุคลากรแต่ละ ตำแหน่ง	- มีการวางแผนพิจารณาส่ง บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ตามสายงานความก้าวหน้าใน แผนพัฒนาบุคลากร	- ส่งเสริมให้พนักงานส่วน ตำบล เพื่อให้มีความรู้ และ สามารถวางแผน ความก้าวหน้าที่มี ความก้าวหน้าขึ้นไป
	๖.๓ ดำเนินการประเมินความ พึงพอใจของบุคลากร	- หน่วยงาน มีการประเมิน ความพึงพอใจของบุคลากรใน การบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการ ทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผล ความพึงพอใจของพนักงาน มาพัฒนา และจัดให้มีชั้น พื้นฐานของพนักงาน	- การปรับปรุงสวัสดิการที่ดี เพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจ ให้กับพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง เช่น โบนัส ประจำปี

รายงานผลการวิเคราะห์ผลการบริหารและพัฒนาและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๗. การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๗.๑ ประชาสัมพันธ์และ เผยแพร่ แนวทางเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย งาน ตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	- หน่วยงาน มี การ ประชาสัมพันธ์เส้นทาง ความก้าวหน้าใน สายงาน ตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา ดังกล่าว	- มีการประชาสัมพันธ์ และ จัดอบรมพนักงานส่วน ตำบลเพื่อให้รับทราบถึง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ ของแต่ละสายงาน
	๗.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูล บุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็น ปัจจุบัน	- หน่วยงานดำเนินการ ปรับปรุงระบบ ตามกำหนด ระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นกำหนด	- การบันทึกข้อมูลระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่น แห่งชาติมีผู้รับผิดชอบใน การบันทึกข้อมูลที่ ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน
๘.การพัฒนาคุณภาพชีวิต	จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตที่ดีแก่ บุคลากรในด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการ ทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม ในการ ทำงาน	- ดำเนินการตรวจสอบสภาพ ประจำปี ของพนักงานส่วน ตำบล - มีการจัดอุป กรณ์ ขึ้น พื้นฐานในการปฏิบัติงาน อย่าง ครบถ้วน - มีการจัดสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานอย่างถูก สุขลักษณะ	- มีการจัดทำโครงการ กิจกรรม ๕ ส. เพื่อเป็นการ ปรับสภาพแวดล้อมที่ดีใน องค์กร และการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน เพื่อ รองรับการให้บริการ ประชาชน

ปัญหาและอุปสรรค

๑) กิจกรรมหรือโครงการเกี่ยวกับนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่สามารถจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบล ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เนื่องมาจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด - ๑๙

๒) นโยบายด้านบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ซึ่งการขอใช้บัญชีกรมฯ เพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลซึ่งกรมยังไม่จัดสรรบัญชีที่องค์การบริหารส่วนตำบลร้องขอซึ่งทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลขาดบุคลากรในตำแหน่งที่ร้องขอ ซึ่ง เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลขอใช้บัญชีกรมแล้วจะไม่สามารถรับโอน (ย้าย) จากหน่วยงานอื่นได้ ต้องรอการจัดสรร อัตรากำลังจากกรม ข้อเสนอแนะ

๓) องค์การบริหารส่วนตำบลเทพริक्षा ต้องมีการส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างได้รับการพัฒนาความรู้ในสายงานโดยจัดส่งให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในทุกสายงาน หลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - ๑๙ คลี่คลายลง

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

องค์การบริหารส่วนตำบลควรตั้งงบประมาณเพื่อใช้ในการฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเพิ่มขึ้น เพื่อให้เพียงพอสำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง อย่างน้อยควรได้รับการฝึกอบรมคนละ ๑ หลักสูตร
