



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ..... สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

ที่ สร.๘๔๐๐๑/..... วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ.....
พ.ศ. ๒๕๖๕..

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ได้จัดทำนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยครอบคลุมด้านการปรับโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหาร ด้านสวัสดิการและการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร ในหน่วยงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยจะนำ นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ได้จัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิด ประโยชน์สูงสุด

ดังนั้น จึงขอรายงานผลดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อติดตามความก้าวหน้าของบุคลากรในการปฏิบัติงานและประเมินผลการ ปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนาต่อไป รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

(ลงชื่อ)

(นางสาวณัฐริชา สุมาลย์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

.....
เสด็จโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางสาวชุติมณณ์ สาทิพจันทร์)

หัวหน้าสำนักปลัด

- ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

.....
เห็นชอบ

(ลงชื่อ)

(นางเรืองรอง อรุณวรรณะ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

- ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

.....
ทรงลง

(ลงชื่อ)

(นายสุระเวช ไชยพินนา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด
อำเภอลำโรงท่า จังหวัดสุรินทร์

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ บุคลากรจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อปัจจัยดังกล่าว เพราะบุคลากรต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถทั้งทางด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ด้านเศรษฐกิจ การเมืองโดยต้องอาศัยกฎ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ทันสมัย และมีมาตรฐานของการให้บริการประชาชนทุก ๆ ด้าน รวมทั้งเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ให้ทันกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มีความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง จึงขอสรุปรายงานผลตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อติดตามความก้าวหน้าของบุคลากรในการบริหารงาน การปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลการรายงานที่ปรากฏในเอกสารนี้จะเป็นประโยชน์ และเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง
อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

**รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

๑. วิสัยทัศน์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง	๑
๒. พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง	๑
๓. การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง	๑
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓
-รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๕
๕.สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๐
๖. ปัญหาและอุปสรรค	๑๑
๗. ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข	๑๑

.....

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ บุคลากรจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อปัจจัยดังกล่าว เพราะบุคลากรต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทั้งทางด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ด้านเศรษฐกิจ การเมือง โดยต้องอาศัยกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ทันสมัย และมีมาตรฐานของการให้บริการประชาชนทุก ๆ ด้าน รวมทั้งเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ให้ทันกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มีความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากหลักการและเหตุผลดังกล่าว และองค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง ได้จัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมี้ง จึงขอสรุปรายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อติดตามความก้าวหน้าของบุคลากรในการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลการรายงานที่ปรากฏในเอกสารนี้ จะเป็นประโยชน์ และเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากร รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทางเห็นความชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

“บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง เป็นผู้มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ และเป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

๒. พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

๑. พัฒนา อบต. ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง
๒. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัดและตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย
๓. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร อบต.ให้สามารถทำงานแบบมืออาชีพ มีคุณธรรม โปร่งใส โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔. พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณและการคลังของ อบต.ให้มีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการของ อบต.ให้มีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๖. พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาของ อบต.ให้มีประสิทธิภาพ
๗. ส่งเสริมให้ อบต.มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพ บุคลากรได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ความรู้ ความสามารถทักษะประกอบอาชีพและความมั่นคงในการดำรงชีวิตเพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว
๘. ส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้

๓. การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหารและคุณธรรม จริยธรรม โดยมีบุคลากรดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. นักทรัพยากรบุคคล
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๕. นักพัฒนาชุมชน
๖. เจ้าพนักงานธุรการ
๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
๙. พนักงานตักแต่งสวน
๑๐. นักการภารโรง
๑๑. พนักงานขับรถยนต์
๑๒. คนงานทั่วไป (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)
๑๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

๒. กองคลัง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ
๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๗. คนงานทั่วไป (งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน)

๓. กองช่าง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. นายช่างโยธา
๓. นายช่างไฟฟ้า
๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๕. คนงานทั่วไป (งานธุรการ)

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. นักวิชาการศึกษา
๓. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๕. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองม้า)
๖. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสังแก)
๗. ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองม้า)
๘. ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสังแก)
๙. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองม้า)
๑๐. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสังแก)

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

๔. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นไปตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตาม ภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การ บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การโอน (ย้าย) การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็น ระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตามกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล และยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

◆ นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดการรอบ อัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอมีความคล่องตัวต่อการ ขยับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพที่ เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

กลยุทธ์

๑. จัดทำและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ ภารกิจงานและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

๒. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยการเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้โอน และรับโอน การนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการเลื่อนระดับการ เลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการวางแผนการพัฒนาบุคลากร

๓. มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Planning)

การดำเนินงาน

๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้สอดคล้องกับภารกิจปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

๒. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนประจำปี

๓. จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Planning) เพื่อแสดงถึงการเติบโต ในสายอาชีพและเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาความก้าวหน้าของตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าใน สายอาชีพ

◆ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม และส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและ ความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจของ องค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะ สมรรถนะ และมี คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ ตำแหน่งและสายงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

๒. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร บุคลากรและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

๔. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินงาน

๑. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

๓. โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรฯ พ.ศ.๒๕๖๕

๔. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

◆ นโยบายด้านการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

การวางแผนและบริหารกำลังคนตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่สอดคล้องตามกรอบอัตรากำลังขององค์กร ให้เหมาะสมกับภารกิจงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์กรขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. การบริหารอัตรากำลัง โดยการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่เหมาะสมด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะตามที่กำหนด

๒. การนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา และการวางแผนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

การดำเนินงาน

๑. ประกาศหลักเกณฑ์การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๕

๒. สรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามตำแหน่งที่ว่าง

๓. ประกาศหลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕

◆ นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสารสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร และเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

การดำเนินการ

๑. บันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ เป็นปัจจุบัน
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านต่าง ๆ ให้ทันสมัยยิ่งขึ้น
๓. จัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

◆ นโยบายด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

เป้าประสงค์

การประเมินด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กลยุทธ์

๑. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน
๒. จัดทำแผนการจัดการความรู้ในองค์กร โดยการจัดองค์ความรู้ในองค์กร และการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองรวมทั้งปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. การพัฒนาและการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรแต่ละสายงานให้มีความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร

การดำเนินงาน

๑. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน รวมถึงการบริหารจัดการและพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. จัดทำแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

◆ นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส

เป้าประสงค์

เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม มาตรฐานความโปร่งใสและวินัยให้แก่ข้าราชการ โดยมีกรอบแนวคิดการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม มุ่งส่งเสริมและสร้างคุณภาพบุคลากร ให้เคารพศักดิ์ศรีคุณค่าความเป็นมนุษย์ ส่งเสริมคนดี มีจิตบริการ ให้ปฏิบัติงานและดำเนินชีวิตโดยมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นพื้นฐาน เพื่อตอบสนองนโยบายการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด

กลยุทธ์

๑. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร
๒. จัดทำประมวลจริยธรรม มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมและนโยบายคุณธรรม จริยธรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน
๓. จัดทำคู่มือการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและการทุจริตคอร์รัปชัน
๔. จัดทำแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม และประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับวินัยคุณธรรม จริยธรรม ให้บุคลากรถือปฏิบัติ

การดำเนินการ

๑. จัดโครงการเสริมสร้างความรู้ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๒. จัดโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๕
๓. จัดทำคู่มือการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและการทุจริตคอร์รัปชัน 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 เพื่อรักษาคณติ คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะ สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัยและจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสุขอนามัยที่ดี และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการให้กับบุคลากร

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลเสมิง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๒. จัดทำนโยบายอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
๓. ปรับปรุงสภาพสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยจัดกิจกรรม ๕ ส. กิจกรรมทำความสะอาด Big Cleaning Day เพื่อสร้างสุขอนามัยที่ดีและสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง
๔. ประกาศพนักงานดีเด่น
๕. ประกาศยกย่องชมเชยและมอบเกียรติบัตรแก่พนักงานผู้ปฏิบัติงานดีและมีคุณธรรม จริยธรรม
๖. จัดสวัสดิการด้านกองทุนช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลขององค์กร

ดังนั้น เพื่อรองรับการพัฒนามูลฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ที่สอดคล้องกับนโยบายการบริหารและการพัฒนามูลฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงขอสรุปผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์

มิติที่	ประเด็นนโยบาย	การบริหารและ การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ดำเนินงาน (บาท)
๑. <u>ความสอดคล้อง</u> <u>เชิงยุทธศาสตร์</u>	๑. การวางแผน อัตรากำลัง	๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	- ระดับความสำเร็จในการ ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลัง	☒ ดำเนินการ - ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๕	-
		๒.๑ จัดทำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพของ พนักงานให้ชัดเจน	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนเส้นทางความก้าวหน้าสาย อาชีพของพนักงานส่วนตำบล	☒ ดำเนินการ - จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	-
	๓. การพัฒนาบุคลากร	๒.๒ การกำหนดแนวทาง ปฏิบัติการเลื่อนระดับ/การเลื่อน ขั้น/การโอน/การย้ายเพื่อ ความก้าวหน้า	- ระดับความสำเร็จในการ ปฏิบัติการเลื่อนระดับ/การเลื่อน ขั้น/การโอน/การย้ายเพื่อ ความก้าวหน้า	☒ ดำเนินการ - การประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - พนักงานส่วนตำบล โอน (ย้าย) จำนวน ๑ ราย ๑. ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน โอนไปดำรง ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ อบต.หนองจอก	-
		๓.๑ มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรประจำปี	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมใน แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	☒ ดำเนินการ - จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕	-
		๓.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี	- ร้อยละของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี	☒ ดำเนินการ - โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร จัดการองค์กรฯ พ.ศ.๒๕๖๕ วันที่ ๒ ส.ค. ๒๕๖๕ - จัดทำบันทึกรายงานผลการฝึกอบรมตามโครงการ - ตารางรายงานผลการฝึกอบรมความรู้ในสายงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๒๐,๐๐๐

มิติที่	ประเด็นนโยบาย	การบริหารและการพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณดำเนินงาน (บาท)
๒. ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่สอดคล้องตามกรอบอัตรากำลังขององค์กร	๑.๑ มีการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังขององค์กรบริหารส่วนตำบล	- ระดับความสำเร็จของการสรรหาบุคลากร	☒ ดำเนินการ - ประกาศหลักเกณฑ์การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง - สรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)พ.ศ.๒๕๖๕ ตามตำแหน่งที่ว่างประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจและทั่วไป ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (งานธุรการ) ๑ อัตราสังกัด กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด ๒. ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๑ อัตรา สังกัด สำนักปลัด อบต.เสม็ด	-
		๑.๒ มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังขององค์กรบริหารส่วนตำบล	- ระดับความสำเร็จของการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	☒ ดำเนินการ - ประกาศหลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	-
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ บันทึกข้อมูลบุคลากรในฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศถูกต้องเป็นปัจจุบัน	☒ ดำเนินการ - บันทึกข้อมูลในระบบข้อมูลโปรแกรมศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ LHR - บันทึกข้อมูลในบัตรประวัติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	-
		๑.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้	- บุคลากรได้รับการประเมินสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานตามผลการปฏิบัติงาน	☒ ดำเนินการ - การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครบทุกตำแหน่ง	-

มิติที่	ประเด็นนโยบาย	การบริหารและการพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณดำเนินงาน (บาท)
	๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน	๒.๑ การพัฒนาและการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรแต่ละสายงานให้มีความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติงาน	- ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรแต่ละสายงานให้มีความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติงาน	☒ ดำเนินการ - ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ความรู้ในสายงาน - จัดทำบันทึกรายงานผลการฝึกอบรมตามโครงการ - ตารางรายงานสรุปผลการฝึกอบรมความรู้ในสายงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๔๕๐,๐๐๐
	๓. การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากรในองค์กร	๓.๑ มีการจัดโครงการ/กิจกรรมให้ความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT	☒ ไม่ได้ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมให้ความรู้ด้าน IT	-
	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน	๔.๑ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเพื่อพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	- ระดับความสำเร็จของการบริหารอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	☒ ไม่ได้ดำเนินการประเมินผู้บริหารประจำปี	-
	๕. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๕.๑ หน่วยงานมีการจัดทำแผนการจัดการความรู้ประจำปี	- ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้	☒ ดำเนินการ - จัดทำแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	-
		๕.๒ มีการรวบรวมองค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่	- จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับรวบรวม	☒ ดำเนินการ - บันทึกรายงานผลการฝึกอบรม - จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน - จัดทำแผนพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	-
		๕.๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	- ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้	☒ ดำเนินการ - เผยแพร่ข้อมูลทางเว็บไซต์ อบต.เสมิง - การประชุมประจำปีเดือน - หนังสือแจ้งเวียน	-

มิติที่	ประเด็นนโยบาย	การบริหารและ การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ดำเนินงาน (บาท)
๔. ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และวินัยให้แก่ ข้าราชการ	๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความ โปร่งใสในการปฏิบัติงานและ จัดโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรประจำปี	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำ กระบวนการในงานในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และการจัดโครงการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากร	☒ ดำเนินการ -จัดทำคู่มือการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมการ ปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและการ ทุจริตคอร์รัปชัน - ประกาศเจตจำนงสุจริต - ประกาศนโยบายคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร - จัดโครงการเสริมสร้างความรู้ในการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตในการปฏิบัติงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ในวันที่ ๒๗ ม.ค. ๒๕๖๕ - จัดโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี งบประมาณพ.ศ.๒๕๖๕ ในวันที่ ๒๓-๒๔ก.พ.๒๕๖๕	- ๓๐,๐๐๐
		๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียด มาตรฐานจริยธรรมและวินัยของ บุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบล	-ระดับความสำเร็จในการจัดทำ มาตรฐานจริยธรรมและวินัยของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล	☒ ดำเนินการ -ประกาศแนวทางการปฏิบัติตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ คุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ -ประกาศแนวทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของ ข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - จัดทำแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - จัดทำแผนพื้กับเกี่ยวกับ จริยธรรม และวินัยของ ราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	-
		๑.๓ ส ่ง เส ริ ม แ ล ะ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยม ขององค์การบริหารส่วนตำบล	- ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและ ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การ บริหารส่วนตำบล	☒ ดำเนินการ - เผยแพร่ประชาสัมพันธ์จัดทำแผ่นพับเกี่ยวกับ จริยธรรม ค่านิยมและวินัยของข้าราชการทาง เว็บไซต์ของ อบต. - จัดทำหนังสือแจ้งเวียนให้พนักงานทราบและ ถือปฏิบัติ	-

มิติที่	ประเด็นนโยบาย	การบริหารและการพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณดำเนินงาน (บาท)
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑.๑ การจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	- ระดับความสำเร็จในการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	☒ ดำเนินการ - มีสวัสดิการด้านกองทุนช่วยเหลือข้าราชการพยาบาลขององค์กร - มีสวัสดิการชมรมพนักงานส่วนตำบล	
		๑.๒ การจัดโครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	- ระดับความสำเร็จของการจัดโครงการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	☒ ไม่ได้ดำเนินการจัดโครงการ	
		๑.๓ การจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	- ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดกิจกรรมและการสร้างแรงจูงใจ	☒ ดำเนินการ - สอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสมัย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - จัดทำนโยบายอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - จัดกิจกรรม ๕ ส. - จัดกิจกรรม Big Cleaning Day - ประกาศยกย่องชมเชยและมอบเกียรติบัตรแก่พนักงานผู้ปฏิบัติงานดีและมีคุณธรรม จริยธรรม	

๕. สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

● ข้อมูลอัตรากำลังคนของส่วนราชการ

ลำดับ ที่	รายการ	อัตรากำลังของส่วนราชการ		
		กรอบ อัตรากำลังที่มี	จำนวน (คน)	อัตรารว่าง
๑	อัตรากำลังคน			
	๑) ข้าราชการ	๒๒	๑๖	๖
	๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๙	๘	๑
	๓) พนักงานจ้างทั่วไป	๖	๖	๐
	รวมอัตรากำลัง	๓๗	๓๐	๗
๒	ประเภทตำแหน่ง			
	๑) บริหารท้องถิ่น	๑	๑	๐
	๒) อำนวยการท้องถิ่น	๔	๒	๒
	๓) วิชาการ	๖	๕	๑
	๔) ทั่วไป	๗	๖	๑
	๕) สายงานการสอน	๔	๒	๒
	รวมอัตรากำลัง	๒๒	๑๖	๖

● ข้อมูลการปรับปรุงอัตรากำลังคน

ลำดับ ที่	รายการ	อัตรากำลังที่ปรับปรุง			รวม อัตรากำลัง
		กรอบอัตรากำลัง ก่อนปรับปรุง	อัตรากำลังเพิ่ม (คน)	อัตรากำลังลด (คน)	
๑	อัตรากำลังที่ปรับปรุง				
	๑) ข้าราชการ	๒๒	-	-	๒๒
	๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๘	๑	-	๙
	๓) พนักงานจ้างทั่วไป	๖	-	-	๖
	รวมอัตรากำลัง	๓๖	๑	-	๓๗

● ข้อมูลการแต่งตั้ง โอน(ย้าย)

ลำดับ ที่	รายการ	ประเภทพนักงาน		
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
๑	การบรรจุและแต่งตั้ง โอน(ย้าย)			
	๑) บรรจุและแต่งตั้ง	๐	๐	๒
	๒) ให้โอน	๑	-	-
	๓) รับโอน	๐	-	-
	รวม	๑	๐	๒

● ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	รายการ	จำนวน (คน)	จำนวนผู้ที่ได้รับการฝึกอบรม ตามสายงาน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๑	การฝึกอบรม			
	๑) ข้าราชการ	๑๖	๑๒	๗๕.๐๐
	๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๘	๒	๒๕.๐๐
	๓) พนักงานจ้างทั่วไป	๖	๒	๓๓.๓๓
	รวม	๓๐	๑๖	๕๓.๓๓

๖. ปัญหาและอุปสรรค

๑. ส่วนราชการขาดการวางแผนในการบริหารงานบุคคล เช่น การวางแผนอัตรากำลัง ส่งผลให้บุคลากรในส่วนราชการไม่ทราบถึงความก้าวหน้า หรือขาดการเตรียมความพร้อมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งปัญหาในปัจจุบันคือ ขาดกำลังคนที่เตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูง เด็บโตไม่ทัน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. ปัญหาในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลใหม่ ที่มีอายุราชการครบตามที่กำหนด ส่วนใหญ่จะโอน (ย้าย) เพื่อไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ในช่วงการดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อมาปฏิบัติราชการแทนตำแหน่งที่ว่าง

๓. ปัญหาความล่าช้าในการสรรหาบุคลากรมาบรรจุและแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่าง

๔. บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการรายงานผลการฝึกอบรมและการดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนการฝึกอบรม

๕. ปัญหาการขาดงบประมาณในการจัดโครงการฝึกอบรมและการจัดบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ และการติดตามผลการรายงานผลการฝึกอบรมหลังจากฝึกอบรมตามหลักสูตร

๖. ขาดระบบการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานที่ชัดเจน

๗. ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ส่วนราชการจะต้องดำเนินการวางแผนอัตรากำลังทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง ความต้องการบุคลากรซึ่งมีทักษะความรู้ ความสามารถตรงตามภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งระยะยาวในการดำรงตำแหน่งของข้าราชการที่เหมาะสม เป็นไปตามคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒. หน่วยงานควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการตั้งแต่เริ่มปฏิบัติราชการโดยหน่วยงานอาจมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีการปลูกฝังการสร้างจิตสำนึกกรีกองค์กรให้แก่พนักงานเพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ

๓. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสรรหาบุคลากรมาบรรจุแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้องค์กรมีโอกาสที่ได้รับคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานและกำชับการรายงานผลการฝึกอบรม

๕. มีการสอบถามความต้องการฝึกอบรมจากพนักงานทุกคนโดยตรงก่อนส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ และประสานงานกับหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเพื่อ สอบถามทักษะความรู้ ความสามารถของบุคลากรก่อนส่งเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อประกอบกับการตั้งงบประมาณในการฝึกอบรมให้เพียงพอตลอดจนการติดตามการควบคุมให้มีการรายงานผลการฝึกอบรมต่อผู้บริหารหลักจากผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร

๖. ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การให้ของรางวัล ให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นและถ้ามีโอกาสหรือมีตำแหน่งที่สูงขึ้นควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับตำแหน่งนั้น
