

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

นโยบาย	ตัวชี้วัด	ปี ๒๕๖๕			ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
		งบประมาณ (บาท)	ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้ว		
๑. นโยบายด้านการ วางแผนกำลังคน	๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล จารพัดในการวิเคราะห์ อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบ อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในแต่ละ ส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และ ระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลจารพัดพิจารณา	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การ บริหารส่วนตำบล เป็นกรอบในการ กำหนดจำนวนตำแหน่งที่มีความ จำเป็น เพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ให้เหมาะสม	
	๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวน ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เช่น การ ปรับปรุง ตำแหน่ง สำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น, การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง, การ ปรับปรุงตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไปเป็น พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	ดำเนินการติดตาม ประเมินผล และ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีอย่าง ต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การกำหนด จำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวนตำแหน่ง	

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

นโยบาย	ตัวชี้วัด	ปี ๒๕๖๕			ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
		งบประมาณ (บาท)	ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้ว		
๒.การสรรหาและ คัดเลือก	๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ ของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ กำหนด	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	ปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและ หลักเกณฑ์ของ คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ กำหนด	
	๒. สรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามกรอบ ระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ ประกาศ/ มติ ก.อบต. อย่างชัดเจน	ไม่ใช้ งบประมาณ	☒		ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ไม่มีการ ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง	
	๓. มีแผนอัตรากำลังและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	มีแผนอัตรากำลังและอยู่ระหว่างการ สรรหา บรรจุ และแต่งตั้งตามกรอบ อัตรากำลัง	
	๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตาม กรอบ อัตรากำลัง	ไม่ใช้ งบประมาณ	☒		ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ไม่มีการ ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง	

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

นโยบาย	ตัวชี้วัด	ปี ๒๕๖๕			ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
		งบประมาณ (บาท)	ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้ว		
๓.การบรรจุและ แต่งตั้งบุคลากร	๑. มีแนวทางการบรรจุแต่งตั้งตามวิธีและหลักเกณฑ์ของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์กำหนด	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	ดำเนินการสรรหาโดยการขอให้ ก.ส.ถ. ดำเนินการสอบแข่งขัน ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก เพื่อบรรจุ แต่งตั้งตามวิธีและหลักเกณฑ์ของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุรินทร์กำหนด	
	๒. บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตาม กรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตาม ระเบียบ/ ประกาศ/ มติ ก.อบต. อย่างชัดเจน	ไม่ใช้ งบประมาณ	☒		ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ไม่มีการ บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล หรือ พนักงานจ้าง	
	๓. มีแผนอัตรากำลังและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	มีแผนอัตรากำลังและอยู่ระหว่างการ สรรหา บรรจุ และแต่งตั้งตามกรอบ อัตรากำลัง	
	๔. มีแผนและสามารถบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างได้ตาม กรอบอัตรากำลัง	ไม่ใช้ งบประมาณ	☒		ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ไม่มีการ ดำเนินการสรรหาและบรรจุพนักงาน จ้าง	

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

นโยบาย	ตัวชี้วัด	ปี ๒๕๖๕			ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
		งบประมาณ (บาท)	ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้ว		
๔.การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบ การให้บริการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	ดำเนินการตามระบบกองทุน หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ในการ ดำเนินการด้านการรักษาพยาบาล และมีการปรับปรุงข้อมูลเป็นปัจจุบัน	
	๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลขององค์กร	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบ LHR ในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับ บุคคลขององค์กร	
	๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	มีการปรับปรุงระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ ระบบ LHR อย่าง สม่ำเสมอ	
	๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือกระบวนการให้บริการด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ LHR - โปรแกรมระบบ E- laas, E-office, E-pian, E-gp, ccis	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	มีการพัฒนาระบบงานหรือกระบวนการ ให้บริการ เช่น - โปรแกรมระบบ สารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของ ข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ LHR - โปรแกรมระบบ E-laas, E- office, E-pian, E-gp, ccis	

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

นโยบาย	ตัวชี้วัด	ปี ๒๕๖๕			ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
		งบประมาณ (บาท)	ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้ว		
๕.การบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อ ประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/ เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	ดำเนินการจัดทำข้อตกลงในการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/ เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	
	๒. KPI ระดับบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง แต่ละกอง/ ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคล ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเป็น เงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	มีการกำหนด KPI ระดับบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง แต่ละกอง/ ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคล ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเป็น เงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น	
	๓. ผลการประเมินที่ได้ สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผล การปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของข้าราชการในแต่ละตำแหน่งละเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานส่วนตำบลให้ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกัน ด้วยผลงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	ผลการประเมินประจำปี ๒๕๖๕ ที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผล การปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจน	

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

นโยบาย	ตัวชี้วัด	ปี ๒๕๖๕			ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
		งบประมาณ (บาท)	ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้ว		
๖.การเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย ให้แก่บุคลากรใน หน่วยงาน	๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคติ ของบุคคลในการทำงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	จัดทำโครงการ KM วันแห่งการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยน พฤติกรรม ทักษะคติ ของบุคคลในการ ทำงาน	
	๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	มีการจัดทำระบบการประเมินผลด้านการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็น รูปธรรม	
	๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	ดำเนินการจัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร	
	๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้ มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาโครงการ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มี ประสิทธิภาพและมีความหลากหลาย ยิ่งขึ้น	
	๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติ ตามค่านิยมขององค์กร	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร	

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

นโยบาย	ตัวชี้วัด	ปี ๒๕๖๕			ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
		งบประมาณ (บาท)	ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้ว		
๗.สร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลบุคคล ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	
	๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา กำลังให้เหมาะสมกับ ข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	มีการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา กำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงใน ปัจจุบัน	
	๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ของแต่ละตำแหน่ง อย่างชัดเจน	
	๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะใน การทำงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

นโยบาย	ตัวชี้วัด	ปี ๒๕๖๕			ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
		งบประมาณ (บาท)	ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้ว		
๘.การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตสวัสดิการและ ผลตอบแทน	๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้อง กับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็น ระยะอย่างสม่ำเสมอ	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	มีการทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากร ให้สอดคล้องกับความต้องการของ บุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็น ระยะอย่างสม่ำเสมอ	
	๒. ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๔๘	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	มีการดำเนินการปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๘ ราย นายสุทัศน์ สันทอง	
	๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	ดำเนินการเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไข ถึง ๒๕๔๙	
	๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยสวัสดิการ เกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	ดำเนินการเบิกจ่ายเงินแก่ผู้มีสิทธิ ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่า ด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของ บุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙	

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

นโยบาย	ตัวชี้วัด	ปี ๒๕๖๕			ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
		งบประมาณ (บาท)	ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้ว		
๘.การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตสวัสดิการและ ผลตอบแทน	๕. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๖๕	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	มีการเบิกจ่ายเงินค่าเช่าบ้านแก่ผู้มีสิทธิตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๖๕	
	๖. ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลาง เรื่องหลักเกณฑ์และ วิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญ ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างของ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลาง เรื่องหลักเกณฑ์และ วิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญ ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างของ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘	
	๗. ปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่องกำหนดเงื่อนไข และวิธีการกำหนด ประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัล ประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	ดำเนินการเบิกจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นประจำปี ๒๕๖๕ ตามประกาศ ก.กลาง ที่กำหนด	
	๘. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๕๘	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	เบิกจ่ายเงินแก่ผู้มีสิทธิที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

นโยบาย	ตัวชี้วัด	ปี ๒๕๖๕			ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
		งบประมาณ (บาท)	ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้ว		
๙.การสร้าง ความสัมพันธ์และ ผูกพัน ภายในองค์กร	๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการ เจ้าหน้าที่สัมพันธ์ ขึ้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกใน การปฏิบัติงานให้กับบุคลากร	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	มอบหมายให้พนักงานทุกคนสำรวจการ จัดหาและดูแลรักษาอุปกรณ์ที่จำเป็นใน การปฏิบัติงาน	
	๒. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วน ตำบลที่ สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕. ส. กิจกรรม Big Cleaning Day, Sport Day, จิตอาสาเพื่อให้ พนักงานทุกคนร่วมมือ กันจัดทำกิจกรรม, และเพื่อสร้าง บรรยากาศในการทำงาน บทบาท ภารหน้าที่, สร้างภาพลักษณ์ ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบ และเข้าใจ	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	จัดกิจกรรม Big Cleaning Day วัน ศุกร์สัปดาห์แรกของทุกเดือน	
	๓. ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้างเป็นประจำทุกเดือนเพื่อให้ บุคลากรในสังกัดได้ให้ ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการ ปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับทบทวนและแก้ไข ปัญหาอัน เป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	จัดการประชุมทุกเดือนเพื่อติดตาม ผลการดำเนินงานและเปิดโอกาสให้ แสดงความคิดเห็นสะท้อนปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงาน	
	๔. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกระดับเข้าร่วม กิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรม และการสร้างความโปร่งใส ในการปฏิบัติราชการท้องค์การบริหารส่วนตำบลจารพัตจัด ขึ้นและที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่นและสามารถประยุกต์ หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	ร่วมกิจกรรมวันต่อต้านคอร์รัปชั่น สากล ๙ ธันวาคม ๒๕๖๔	

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

นโยบาย	ตัวชี้วัด	ปี ๒๕๖๕			ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
		งบประมาณ (บาท)	ยังไม่ได้ ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้ว		
๙.การสร้าง ความสัมพันธ์และ ผูกพัน ภายในองค์กร	๕. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มี ความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจน ผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีใน ด้านจริยธรรม คุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงาน ขององค์กร	ไม่ใช้ งบประมาณ		☒	ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมใน กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มี ความผูกพัน	

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

ตาราง ๑ : ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

ลำดับที่	รายการ	จำนวนตำแหน่งทั้งหมด	จำนวนที่มีคนครอง	จำนวนตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง
๑.	อัตรากำลังคน			
	๑) พนักงานส่วนตำบล	๒๔	๑๖	๘
	๒) พนักงานครู	๗	๖	๑
	๓) ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-
	๔) พนักงานจ้าง	๒๘	๒๓	๕
	รวม	๖๐	๔๖	๑๔
๒.	ประเภทตำแหน่ง			
	๑) บริหารท้องถิ่น	๒	๒	-
	๒) อำนวยการท้องถิ่น	๔	๓	๑
	๓) วิชาการ	๑๓	๘	๕
	๔) ททั่วไป	๔	๓	๑
	๕) สายงานการสอน	๗	๖	๑
	๖) สนับสนุน	๑	๑	-

ตาราง ๒ : ข้อมูลการแต่งตั้งและโอน (ย้าย)

ลำดับที่	รายการ	ประเภทพนักงาน			
		ข้าราชการ	พนักงานครู	ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง
๑	บรรจุแต่งตั้ง	-	-	-	-
๒	ให้โอน (ย้าย)	๒	-	-	-
๓	รับโอน (ย้าย)	๑	-	-	-
รวม		๒	-	-	-

ตาราง ๓ : ข้อมูลการฝึกอบรม

ลำดับที่	รายการ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนผู้ที่ได้รับการ ฝึกอบรม	คิดเป็นร้อยละ
๑	พนักงานส่วนตำบล	๑๖	๑๖	๑๐๐
๒	พนักงานครู	๖	๖	๑๐๐
๓	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑๐๐
๔	พนักงานจ้าง	๒๓	๑๐	๔๓.๔๗
รวม		๔๖	๓๓	๗๑.๗๓

ปัญหาและอุปสรรค

การโอนย้ายของบุคลากรบางครั้งไม่มีการวางแผน/เตรียมการไว้ล่วงหน้า เช่น การโอนย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้หน่วยงานอาจขาดบุคลากรในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง หรือการรับช่วงการดำเนินงานต่ออาจไม่มีประสิทธิภาพมากพอ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในฝ่ายหรือในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็น อัตราว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้