**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2565**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินการ** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ** |
| **1.การวางแผนกำลังคน**พิจารณาวางแผนอัตรากำลังสอดรับกับภารกิจ หน้าที่ขององค์กร ตอบสนองตามความจำเป็น และความเหมาะสมคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ | เพื่อร่วมกันวางแผนกำลังคนในการขอเพิ่มหรือยุบเลิกอัตราบุคลากรให้ตอบสนองต่อภารกิจในการบริการประชาชน | ใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาไห ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานในส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผน | วางแผนอัตรากำลังสอดรับกับภารกิจหน้าที่ขององค์กรตอบสนองตามความจำเป็นและความเหมาะสม คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ | ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง |
| **2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร**บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรมีความถูกต้องและทันเวลา | เพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาไห | -ยื่นคำร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสถ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน-ประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล-การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น | องค์การบริหารส่วนตำบลเตาไห ได้บุคลากรที่เป็นคนมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน | ดำเนินการด้วยความโปร่งใส เสมอภาคและยุติธรรม |
| **3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน**การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล | เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย และสามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม | -มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง-บันทึกตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา | -มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา-มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ต.ค. 2564 – 31 มี.ค. 2565ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เม.ย. 2565 – 30 ก.ย. 2565 | ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินการ** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ** |
| **4.การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย**ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม อย่างเคร่งครัด | เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน | มีประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเตาไห เรื่อง คุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง | พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด | การฝ่าฝนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย |
| **5. การสรรหาคนดีคนเก่ง**พิจารณาถึงความรู้ความสามารถตามคุณภาพและผลสำเร็จของงานที่จะสะท้อนการเป็นคนเก่งและพฤติกรรมที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีน้ำใจ มีคุณธรรม ยึดมั่นประโยชน์ของส่วนรวมจะสะท้อนการเป็นคนดี | เพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างที่มีความรู้ความสามารถ ในการปฎิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเตาไห | มีประกาศรับสมัครบุคคลภายนอกเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง | องค์การบริหารส่วนตำบลเตาไห ได้บุคลากรที่เป็นคนมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี | ดำเนินการด้วยความโปร่งใส เสมอภาคและยุติธรรม |
| **6. การพัฒนาบุคลากร**สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล | เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล | -มีแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ | ดำเนินการส่งบุคลากรไปฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ หลักสูตรด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น จำนวน 2 คน นายบวร กงกาหน และนางสาวนุชิดา อับประมาโท เมื่อวันที่ 26 – 28 กรกฎาคม 2565 ณ โรงแรมสยามแกรนด์ จังหวัดอุดรธานี | ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับโอกาสในการเรียนรู้เพิ่มเติมศักยภาพในการปฏิบัติงาน |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินการ** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ** |
| **7. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ** | เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ | -มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแต่ละตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล | จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบล | แผนเส้นทางความก้าวหน้าเป็นเสมือนเส้นทางการเดินทางของพนักงานแต่ละตำแหน่ง |
| **8. การพัฒนาคุณภาพชีวิต**ให้บุคลากรได้รับ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด | เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความสุขในการทำงาน | เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด | -บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมเหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด-สถานที่ทำงานมีการกำหนด/ แบ่งพื้นที่เพื่อการปฏิบัติงานจัดอุปกรณ์ในการทำงานให้บุคลากรเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน | มีการดำเนินการด้วยความโปร่งใส เสมอภาค และยุติกรรม |