รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระตาดพัฒนา
อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

<table>
<tr><th>ลำดับที่</th><th>ประเด็นนโยบาย</th><th>โครงการ/กิจกรรม</th><th>ผลการดำเนินงาน</th></tr>
<tr><td>๑</td><td>นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง</td><td>การจัดทำแผนอัตรากำลัง</td><td>ไม่มีการดำเนินการเนื่องจากไม่ใช่ช่วงที่จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง</td></tr>
<tr><td rowspan="2">๒</td><td rowspan="2">นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก</td><td>๒.๑ การสรรหาและคัดเลือก
ผู้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร</td><td>๑. รับโอนพนักงานส่วนตำบล มาแทนตำแหน่งที่ว่างในสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่
- ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</td></tr>
<tr><td>๒.๒ การสรรหาและคัดเลือก
ผู้ดำรงตำแหน่งสายปฏิบัติ</td><td>ขอใช้บัญชีสอบแข่งขันของกรมฯ มาแทนตำแหน่งที่ว่างในสายปฏิบัติ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน</td></tr>
<tr><td>๓</td><td>นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน</td><td>การประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</td><td>มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ผลดังนี้
<table>
<tr><th>ระดับการประเมิน</th><th>พนักงานส่วนตำบล (คน)</th><th>พนักงานจ้าง (คน)</th></tr>
<tr><td>ระดับดีเด่น</td><td>๓</td><td>๗</td></tr>
<tr><td>ระดับดีมาก</td><td>๑๘</td><td>-</td></tr>
<tr><td>ระดับดี</td><td>-</td><td>-</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

ลำดับที่	ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๔	นโยบายด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร	มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศระบบข้อมูลบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (http://lhr.dla.go.th/hr/) อย่างสม่ำเสมอ
๕	นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน	๕.๑ จัดให้มีบำเหน็จบำนาญ	เนื่องจากยังไม่มีพนักงานส่วนตำบลรายใดมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ จึงไม่มีการจัดให้มีบำเหน็จบำนาญแก่พนักงานส่วนตำบล
		๕.๒ จัดให้มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	จัดให้มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้กับพนักงานส่วนตำบลทุกราย จำนวน ๒๑ ราย
		๕.๓ จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร	จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรให้แก่พนักงานส่วนตำบล ที่มีสิทธิ จำนวน ๗ ราย ดังนี้ ๑. นายคมสัน กุลไกรจักร ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. น.ส.ณัฏฐ์ฎาพร สำรวจวงค์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๓. นายสมบูรณ์ จอยเอกา ตำแหน่ง นักสันทนาการชำนาญการ ๔. นายสุเมธ กุลชลิต ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ๕. น.ส.อัษฎาภรณ์ ตนพรหมรัมย์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๖. ส.อ.กฤษฎา ยังกิจจา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ๗. นายสุทิน มหันตะ ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน

ลำดับที่	ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
		๕.๔ จัดให้มีสวัสดิการค่าเช่าบ้าน	จัดให้มีสวัสดิการค่าเช่าบ้านให้แก่พนักงานส่วนตำบลที่มีสิทธิ จำนวน ๗ ราย ดังนี้ ๑. นางตรีรัตน์ ไชยรัมย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (เดือน ตุลาคม ๒๕๖๔ - เดือน กันยายน ๒๕๖๕) รวม ๑๒ เดือน เดือนละ ๓,๐๐๐ บาท จำนวน ๓๖,๐๐๐ บาท ๒. น.ส.บังอร เวียนติง ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (เดือน ตุลาคม ๒๕๖๔ - เดือน กันยายน ๒๕๖๕) รวม ๑๒ เดือน เดือนละ ๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๖๐,๐๐๐ บาท ๓. นายสุทิน มหันตะ ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน (เดือน ตุลาคม ๒๕๖๔ - เดือน กันยายน ๒๕๖๕) รวม ๑๒ เดือน เดือนละ ๔,๐๐๐ บาท จำนวน ๔๘,๐๐๐ บาท

ลำดับที่	ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
			๔. น.ส.พัชรนันท์ วีระยุทธศิลป์ ตำแหน่ง รองปลัดอบต. (เดือน ตุลาคม ๒๕๖๔ - เดือน กันยายน ๒๕๖๕) รวม ๑๒ เดือน เดือนละ ๓,๕๐๐ บาท จำนวน ๔๒,๐๐๐ บาท ๕. น.ส.รุ่งลาวัลย์ หงษ์จันอัด ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (เดือน ตุลาคม ๒๕๖๔ - เดือน กันยายน ๒๕๖๕) รวม ๑๒ เดือน เดือนละ ๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๖๐,๐๐๐ บาท

ลำดับที่	ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
		๕.๕ จัดให้มีเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนรายเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล	จัดให้มีเงินประจำตำแหน่งให้แก่พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ ราย ดังนี้ ๑. นายคมสัน กุลไกรจักร ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (เดือน ตุลาคม ๒๕๖๔ - เดือน กันยายน ๒๕๖๕) รวม ๑๒ เดือน เดือนละ ๗,๐๐๐ บาท จำนวน ๘๔,๐๐๐ บาท ๒. นางพัชรนันท์ วีระยุทธศิลป์ ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (เดือน ตุลาคม ๒๕๖๔ - เดือน กันยายน ๒๕๖๕) รวม ๑๒ เดือน เดือนละ ๓,๕๐๐ บาท จำนวน ๔๒,๐๐๐ บาท ๓. นางเพชรลดา กมลพันธ์ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (เดือน ตุลาคม ๒๕๖๔ - เดือน กันยายน ๒๕๖๕) รวม ๑๒ เดือน เดือนละ ๓,๕๐๐ บาท จำนวน ๔๒,๐๐๐ บาท

ลำดับที่	ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
			๔. นายสุเมธ กุลชลิต ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (เดือน ตุลาคม ๒๕๖๔ - เดือน กันยายน ๒๕๖๕) รวม ๑๒ เดือน เดือนละ ๓,๕๐๐ บาท จำนวน ๔๒,๐๐๐ บาท ๕. นางตรีรัตน์ ไชยรัมย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (เดือน ตุลาคม ๒๕๖๔ - เดือน กันยายน ๒๕๖๕) รวม ๑๒ เดือน เดือนละ ๓,๕๐๐ บาท จำนวน ๔๒,๐๐๐ บาท
			จัดให้มีค่าตอบแทนรายเดือนให้แก่พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย ดังนี้ ๑. นายคมสัน กุลไกรจักร ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (เดือน ตุลาคม ๒๕๖๔ - เดือน กันยายน ๒๕๖๕) รวม ๑๒ เดือน เดือนละ ๗,๐๐๐ บาท จำนวน ๘๔,๐๐๐ บาท
๖	นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันภายในองค์กร	๖.๑ มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร	มีการจัดหาวัสดุสำนักงาน และครุภัณฑ์ที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร ฯลฯ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
		๖.๒ จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนตำบลที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร	มีการจัดทำกิจกรรม ๕ ส. และ Big Cleaning Day ในสำนักงาน อยู่เป็นระยะ ๆ

ลำดับที่	ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
		๖.๓ ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานส่วนตำบลเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะและนำความคิดเห็น ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ไขปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร	มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลเป็นประจำทุกเดือน
		๖.๔ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกราย นำหลักธรรมต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
		๖.๖ ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วม ในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กร ตลอดจนเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดี ในด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระตาดพัฒนาได้ประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน และผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดี ในด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน

จากการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระตาดพัฒนา จะเห็นได้ว่ามีการดำเนินการครบถ้วนทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการและแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในพื้นที่ตำบลทุ่งกระตาดพัฒนา ตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลจาน มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนา ที่ยังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการ อีกทั้งยังไม่มีการ ส่งเสริม สนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง

๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ยังไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ เท่าที่ควร ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒.๑ ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน ขาดความรักใคร่สามัคคี มีทัศนคติในเชิงลบ

๒.๒ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัว ใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจนขึ้น

๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการ ดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ เป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนา บุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ขีดความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆ แล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุค ดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล

๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการฝึกอบรม

๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละ คน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกันด้วยวิธีเหมือนกัน

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาระบบงานโดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒.๒ สร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรให้เป็น องค์กรแห่งความสุข

๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อ การพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่า บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน

(นางสาวอำพร ทิพย์ลม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระตาดพัฒนา