

รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปี ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข
อำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและนโยบายบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข อำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากร โดยสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลดงพญา (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ดังนี้

วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ”

นโยบายบริหารงานบุคคล

๑. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒. ด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง

การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การวางแผนและวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน ลักษณะงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้การบริหารราชการขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดและรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ด้านการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง

การสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งตามระบบคุณธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประสิทธิภาพการทำงาน การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ความรู้ความสามารถที่ต้องการ (ความรู้และทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง) ความสามารถพิเศษที่เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

๔. ด้านการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยกาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

๕. ด้านการพัฒนาบุคลากร

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และบูรณาการร่วมกัน มีการวางแผนบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตามหลักสมรรถนะ โดยมุ่งเน้นให้มีคุณลักษณะ “ทำงานเก่ง แก้ปัญหาได้ ประสานงานดี มีความรับผิดชอบ” และส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เสริมสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ตลอดจนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๖. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุขใน

การทำงาน เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรในองค์กร และการบริหารจัดการสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้เป็นไป อย่างเหมาะสม เป็นธรรม เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินรางวัลหรือของรางวัล ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อ

๗. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรม

จริยธรรม โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีค่านิยม “ร่วมแรงร่วมใจ (Synergy) มืออาชีพ (Professional) มีคุณธรรม (Moral)” การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม มีการจัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ และจัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

๘. ด้านการรักษาวินัยของบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมการรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต

ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม มาตรการดำเนินการทางวินัยหรือการลงโทษ มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ มีมาตรการการรักษาวินัย

รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.ด้านการบริการ ผลการปฏิบัติงาน -การประเมินผล การปฏิบัติงาน ประจำปี งบประมาณ	๑.เพื่อให้มีการ ประเมินผลงานที่เกี่ยวข้อง ตรง เชื่อถือได้ ๒.เพื่อให้มีการติดตาม และประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม ๓.เพื่อยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลางในการทำงาน และบริหาร	๑.ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อ ประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับ เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อน ค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒.KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง ในแต่ละสำนัก/กอง เพื่อ กำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือก ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพและเป็น เงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่ง ให้สูงขึ้น ๓.ผลการประเมินที่ได้สามารถ จำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อ ใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนา คุณภาพข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็น แรงจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่าง เต็มความสามารถ	-มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีคุณภาพและเป็นรูปธรรม ๑. มีการดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๒ ครั้ง ๑. ครั้งที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔-มี.ค. ๒๕๖๕ ๒. ครั้งที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๕-ก.ย. ๒๕๖๕	- การกำหนดหัวข้อการ ประเมินที่ตรงกับ ภาระหน้าที่และการ ดำเนินงานในช่วงเวลาการ ประเมิน ตัวชี้วัดที่ สอดคล้องกับตำแหน่ง และดำเนินการตาม ประกาศหลักเกณฑ์ รวมทั้งจัดส่งมายังกองการ เจ้าหน้าที่ภายใน ระยะเวลาที่กำหนด จะทำให้เกิดการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการ ทำงานของผู้รับการ ประเมิน
๒.ด้านการ ปรับปรุง โครงสร้างและ อัตรากำลัง -การปรับปรุง โครงสร้างส่วน ราชการและแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ (ปรับปรุง เพิ่มเติม) ๒๕๖๕	๑. เพื่อปรับปรุง โครงสร้างและ อัตรากำลัง อัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับภารกิจ และเพียงพอ ๒. เพื่อมีระบบการ ประเมินผลที่มี ประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับ ผลตอบแทนและ มีการ กำหนดสมรรถนะและ ลักษณะที่พึงประสงค์ ของพนักงานที่องค์กร คาดหวัง	๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ องค์การบริหาร ส่วนตำบลด่านศรี สุข ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อ จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงาน ใน ส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนด จำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผน ๒. มีการติดตามประเมินผล และ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่าง ต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนด จำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด ตำแหน่งเสนอคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัด หนองคาย เช่น การปรับปรุง ตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบล	-มีแผนอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน และเหมาะสมกับภารกิจ บุคลากร มีความก้าวหน้า ๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๒๕๔๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) ประจำปี ๒๕๖๕ ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จ.หนองคายและ ประกาศใช้ ๒. ประจำปี ตุลาคม ๒๕๖๕ ขอความเห็นชอบ ก.อบ ต.จ.หนองคายและประกาศใช้	- การดำเนินนโยบาย การบริหารงานบุคคล ๑. การบริหารงานบุคคล ๒. การบริหารงานบุคคล ๓. การบริหารงานบุคคล ๔. การบริหารงานบุคคล ๕. การบริหารงานบุคคล ๖. การบริหารงานบุคคล ๗. การบริหารงานบุคคล ๘. การบริหารงานบุคคล ๙. การบริหารงานบุคคล ๑๐. การบริหารงานบุคคล ๑๑. การบริหารงานบุคคล ๑๒. การบริหารงานบุคคล ๑๓. การบริหารงานบุคคล ๑๔. การบริหารงานบุคคล ๑๕. การบริหารงานบุคคล ๑๖. การบริหารงานบุคคล ๑๗. การบริหารงานบุคคล ๑๘. การบริหารงานบุคคล ๑๙. การบริหารงานบุคคล ๒๐. การบริหารงานบุคคล ๒๑. การบริหารงานบุคคล ๒๒. การบริหารงานบุคคล ๒๓. การบริหารงานบุคคล ๒๔. การบริหารงานบุคคล ๒๕. การบริหารงานบุคคล ๒๖. การบริหารงานบุคคล ๒๗. การบริหารงานบุคคล ๒๘. การบริหารงานบุคคล ๒๙. การบริหารงานบุคคล ๓๐. การบริหารงานบุคคล ๓๑. การบริหารงานบุคคล ๓๒. การบริหารงานบุคคล ๓๓. การบริหารงานบุคคล ๓๔. การบริหารงานบุคคล ๓๕. การบริหารงานบุคคล ๓๖. การบริหารงานบุคคล ๓๗. การบริหารงานบุคคล ๓๘. การบริหารงานบุคคล ๓๙. การบริหารงานบุคคล ๔๐. การบริหารงานบุคคล ๔๑. การบริหารงานบุคคล ๔๒. การบริหารงานบุคคล ๔๓. การบริหารงานบุคคล ๔๔. การบริหารงานบุคคล ๔๕. การบริหารงานบุคคล ๔๖. การบริหารงานบุคคล ๔๗. การบริหารงานบุคคล ๔๘. การบริหารงานบุคคล ๔๙. การบริหารงานบุคคล ๕๐. การบริหารงานบุคคล ๕๑. การบริหารงานบุคคล ๕๒. การบริหารงานบุคคล ๕๓. การบริหารงานบุคคล ๕๔. การบริหารงานบุคคล ๕๕. การบริหารงานบุคคล ๕๖. การบริหารงานบุคคล ๕๗. การบริหารงานบุคคล ๕๘. การบริหารงานบุคคล ๕๙. การบริหารงานบุคคล ๖๐. การบริหารงานบุคคล ๖๑. การบริหารงานบุคคล ๖๒. การบริหารงานบุคคล ๖๓. การบริหารงานบุคคล ๖๔. การบริหารงานบุคคล ๖๕. การบริหารงานบุคคล ๖๖. การบริหารงานบุคคล ๖๗. การบริหารงานบุคคล ๖๘. การบริหารงานบุคคล ๖๙. การบริหารงานบุคคล ๗๐. การบริหารงานบุคคล ๗๑. การบริหารงานบุคคล ๗๒. การบริหารงานบุคคล ๗๓. การบริหารงานบุคคล ๗๔. การบริหารงานบุคคล ๗๕. การบริหารงานบุคคล ๗๖. การบริหารงานบุคคล ๗๗. การบริหารงานบุคคล ๗๘. การบริหารงานบุคคล ๗๙. การบริหารงานบุคคล ๘๐. การบริหารงานบุคคล ๘๑. การบริหารงานบุคคล ๘๒. การบริหารงานบุคคล ๘๓. การบริหารงานบุคคล ๘๔. การบริหารงานบุคคล ๘๕. การบริหารงานบุคคล ๘๖. การบริหารงานบุคคล ๘๗. การบริหารงานบุคคล ๘๘. การบริหารงานบุคคล ๘๙. การบริหารงานบุคคล ๙๐. การบริหารงานบุคคล ๙๑. การบริหารงานบุคคล ๙๒. การบริหารงานบุคคล ๙๓. การบริหารงานบุคคล ๙๔. การบริหารงานบุคคล ๙๕. การบริหารงานบุคคล ๙๖. การบริหารงานบุคคล ๙๗. การบริหารงานบุคคล ๙๘. การบริหารงานบุคคล ๙๙. การบริหารงานบุคคล ๑๐๐. การบริหารงานบุคคล

		ให้ดำรงตำแหน่ง การขอเพิ่ม อัตรากำลังข้าราชการ/พนักงาน การ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้าง ทั่วไปไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ		ประจำปีเพื่อให้อบต. ด้านศรีสุขดำเนินการ ปรับปรุง/เพิ่มเติมแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ให้ เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ของอบต.ด้านศรีสุข
๓.ด้านการสรรหา บุคคลเข้าสู่ ตำแหน่ง -การสรรหาและ คัดเลือก	๑.เพื่อให้มีการสรรหา บุคลากรเชิงรุก เป็นสิ่งที องค์กรให้ความสำคัญ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ บุคลากรที่มีคุณภาพ ๒.เพื่อการคัดเลือก บุคลากรโดยยึดหลัก ความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสม กับงานควบคู่กับการเป็น คนดี	๑.มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหา ตามวิธีและหลักเกณฑ์ของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดหนองคายกำหนด ๒.สรรหาพนักงานตามการกรอบ ระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง ตามระเบียบประกาศ/มติ ก. อบต.จ. อย่างชัดเจน ๓.มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง ๔.มีแผน และสามารถสรรหา พนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง	-องค์กรได้บุคลากรที่เป็นคนมี ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับ งานและเป็นคนดี สรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕ ดังนี้ ประกาศสอบคัดเลือกพนักงาน จ้าง จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ขอใช้บัญชีกรม สายงาน บริหาร จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา สายวิชาการ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ประกาศรับโอน สายงาน วิชาการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา สายงานทั่วไป จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ผลการดำเนินการ - บรรจุแต่งตั้งพนักงาน จ้าง จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๗ อัตรา - บรรจุพนักงานส่วน ตำบลใหม่ ๑ อัตรา - รับโอนย้ายจาก หน่วยงานอื่น จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา	การดำเนินการสรร หาบุคลากรยังไม่เป็นไป ตามแผนและครบตาม ตำแหน่งที่ว่าง โดยเฉพาะ ข้าราชการพนักงานส่วน ตำบลที่ส่วนใหญ่จะเลือก ไปทำงานใกล้บ้านหรือถิ่น ที่เกิดมากกว่าและการสอบ ยังไม่เพียงพอกับอัตรา ตำแหน่งว่าง ควรส่งเสริม เปิดโอกาสให้พนักงานจ้าง คนในชุมชน ที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามา ทำงานในท้องถิ่นของ ตนเองมากขึ้นในอนาคต
๔. ด้านการสร้าง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ - โครงการอบรม หลักสูตรต่าง ๆ	๑. เพื่อส่งเสริมและ พัฒนาขีดความสามารถ บุคลากรในการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	๑. ส่งบุคลากรเข้ารับการการ อบรมในหลักสูตร ต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา บุคลากร ๒. บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้ ศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น ๓. มีการติดตามและประเมินผลการ ฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการ ฝึกอบรม	บุคลากรรอบต.ด้านศรีสุขเข้ารับ การอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง ครบทุกหน่วยงาน ทุกระดับ จำนวน ๔๕ ราย	- เนื่องจากยังมี สถานการณ์การแพร่ ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา(COVID-๑๙) ปรับ รูปแบบการอบรมเพื่อ เสริมความรู้ทักษะเป็น แบบออนไลน์ ควรจัดให้ พนักงานเข้ารับการอบรม หลักสูตรที่เกี่ยวข้องเป็น ประจำปี และครบทุก หน่วยงาน
๕.ด้านการพัฒนา บุคลากร -กิจกรรม/ โครงการ เพื่อเพิ่ม	๑. เพื่อส่งเสริมให้มีการ พัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่อง โดย การเพิ่มพูนความรู้	๑. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา บุคลากร และดำเนินการตามแผนให้ สอดคล้องเหมาะสม กับบทบาทและ	- นโยบายและแผนพัฒนา บุคลากร ระยะเวลา ๓ ปี เพื่อใช้ เป็นแนวทางในการพัฒนาและ บริหารทรัพยากรบุคคลของ	ควรจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรเพิ่มศักยภาพและ เข้ารับการอบรมหลักสูตร ที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุก

ศักยภาพ ผู้บริหาร พนักงานส่วน ตำบล พนักงาน จ้าง	ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่ เหมาะสม ๒. เพื่อให้พนักงานอบต. เข้ารับการฝึกอบรมใน หลักสูตรความรู้และ ทักษะเฉพาะของงานใน ตำแหน่ง ๓. เพื่อส่งเสริมและ พัฒนาสู่การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	ภารกิจขององค์การบริหารส่วน ตำบล และการพัฒนาบุคลากรตาม ตำแหน่งงานและสายอาชีพตาม สมรรถนะ ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ ๒. การอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทุก ระดับตามสายอาชีพและ ตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง ๓. มีการดำเนินการพัฒนางานด้าน การจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การ ถ่ายทอด ความรู้ การแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ในการ ทำงานอย่างต่อเนื่อง	หน่วยงานและส่งเสริมบุคลากรทุก ประเภท ทุกระดับ มีส่วนในการ ผลักดันนโยบายให้บรรลุตาม เป้าประสงค์ต่อไป - แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี งบประมาณ ด้านต่าง ๆ เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน	ปี และครบทุกหน่วยงาน เพื่อสู่การเป็นวัฒนธรรม การเรียนรู้
๖. การพัฒนา และส่งเสริม คุณภาพชีวิต -กิจกรรม/ โครงการพัฒนา คุณภาพและ ส่งเสริมคุณภาพ ชีวิต	๑. เพื่อพัฒนา/ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ บุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ การทำงานและสร้าง ความผูกพันที่ดีในองค์กร ๒. เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติ ราชการของบุคลากร และเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับบุคลากร	๑. จัดอุปกรณ์ในการทำงานและ กระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ชั้น พื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกใน การปฏิบัติงานให้บุคลากร ๒. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของพนักงาน เช่น กิจกรรม Big cleaning จิตอาสา กิจกรรมสร้าง ความสัมพันธ์องค์กรเนื่องในเทศกาล ต่าง ๆ (ปีใหม่ สงกรานต์) ๓. จัดให้มีการประชุมพนักงาน ประจำเดือน เพื่อให้บุคลากรใน สังกัดให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็น ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการ ปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการ สร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร ๔. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมใน กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มี ความผูกพัน และอยู่กับองค์กร ๕. จัดกิจกรรมการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ	- อบต.มีการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ อุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวก ความสะดวกในการปฏิบัติหน้า และบริการประชาชน เช่น คอมพิวเตอร์ วัสดุสำนักงานต่าง ๆ - บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยน ความคิด มุมมองนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ใน เชิงสร้างสรรค์และนำผลที่ได้ไป ปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ - บุคลากรทำกิจกรรมทั้งภายใน องค์กรและเพื่อ สาธารณประโยชน์ร่วมกัน	- การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันทำให้พนักงานรู้จัก กันมากขึ้น มีความสัมพันธ์ ที่ดีต่อกัน เกิดความผูกพัน กับองค์กร ควรจัดกิจกรรม เป็นประจำและต่อเนื่อง
๗. การส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม - กิจกรรม/ โครงการส่งเสริม	๑. เพื่อพัฒนา/ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ บุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบการ บริหารราชการยุคใหม่	๑. จัดกิจกรรมโครงการที่เป็น ประโยชน์และสอดคล้องกับแผนงาน ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	- ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานทุกระดับ เข้าร่วมรับ การฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำความรู้ที่ได้จาก	- การดำเนินโครงการทำ ให้ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลด้านศรีสุข เกิด แนวทางในการปฏิบัติงาน

คุณธรรม จริยธรรม	๒. เพื่อจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับ ๓. เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน ๔. เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	๒. สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น ๓. จัดให้มีประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข เพื่อใช้เป็นค่านิยมสำหรับองค์กร	การฝึกอบรมมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน - จัดให้มีประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคนทราบ และเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน	และตระหนักในการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมที่เป็นค่านิยมขององค์กรร่วมกัน ควรจัดกิจกรรมให้มีการดำเนินกิจกรรมเป็นประจำประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ให้รับทราบโดยทั่วกัน
๘.ด้านการรักษา วินัยของบุคลากร ในหน่วยงาน -มาตรการการ ดำเนินการทาง วินัยวินัยและการ ลงโทษ	๑. เพื่อเป็นการปลูกและปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต ๒. เพื่อจัดทำมาตรการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษเป็นแนวทางการรักษาวินัยของบุคลากรในองค์กร	๑. จัดให้มีการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการทุจริตแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุขเป็นประจำทุกปี ๒. จัดทำมาตรการดำเนินการทางวินัยหรือการลงโทษ	- ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานทุกระดับ เข้าร่วมรับการฝึกอบรมต่อต้านการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน - จัดทำมาตรการดำเนินการทางวินัยหรือการลงโทษขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคนทราบ และเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน	- การดำเนินโครงการ/กิจกรรมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข เกิดแนวทางในการปฏิบัติงาน และตระหนักในการต่อต้านการทุจริต ควรจัดกิจกรรมให้มีการดำเนินกิจกรรมเป็นประจำ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ให้รับทราบโดยทั่วกัน

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา(COVID-๑๙) ทำให้อบต.ด้านศรีสุขไม่สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมภายใน และอนุมัติให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุขเข้ารับการฝึกอบรมภายนอกได้เท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- การอบรมเพื่อเสริมความรู้ทักษะเป็นแบบออนไลน์ ใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดความเสี่ยงในการสัมผัสเชื้อ รวมทั้งสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง ได้รับการฉีดวัคซีน เพื่อป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดในระยะยาวอันจะส่งผลดีต่อการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุขต่อไป อย่างไรก็ตามการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติหน้าที่รูปแบบปกติได้เพิ่มขึ้นกว่าปี ๒๕๖๔ เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-๑๙) เริ่มคลี่คลาย ควรจัดให้พนักงานเข้ารับการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกปี และครบทุกหน่วยงาน

ลงชื่อผู้รายงาน

(นายสุริยัน อูปฮาด)
นักทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อผู้ตรวจสอบ

(นางจิตติตา เข้มรัตน์)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข

ลงชื่อผู้ตรวจสอบ

(นายสุทธิพงษ์ เสมอสาย)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข

ลงชื่อ

(นายอชิรพัฒน์ สิงห์ทรายขาว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข