****

**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ**

**เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล**

 เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

 1. วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร

 2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน

 3. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

 4. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

 5. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้

 6. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

ประกาศ ณ วันที่ 5 เดือน มกราคม พ.ศ. 2565

 ลงชื่อ

 

 (นายจเร เสขุนทด)

 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2565**

**องค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ** |
| **ด้านการวางแผนกำลังคน****แผนอัตรากำลัง 3 ปี** | **วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผน 3 ปี**1.เพื่อให้มีโครงสร้างแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน2.การกำหนดประเภทตำแหน่งสายงาน การจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่อบต.3.เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งว่าถูกต้องเหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่4.เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร5.เพื่อให้อบต.สามารถวางแผน สามารถวางแผนการพัฒนาบุคลากรของอบต.เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ6.เพื่อให้อบต. สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด | **เชิงปริมาณ**มีปริมาณตำแหน่งที่ครบถ้วนเพียงพอต่อการให้บริการประชาชน ร้อยละ 80**เชิงคุณภาพ**สามารถทราบข้อมูลพื้นฐานจุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการทำงานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและอนาคต ร้อยละ 80**เชิงประโยชน์**วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้ | จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564-2566) และการวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมข้อมูล และการวิเคราะห์ของคณะกรรมการผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การลบริหารบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด | มีการประชุมของคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง(พ.ศ. 2565) |

 ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

 ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ปริมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ 20

 ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

 ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาของอบต.พันชนะได้อย่างมีประสิทธิภาพและ

 สนองความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็วสร้างความพึงพอใจให้ได้มากที่สุดและสามรถพัฒนากิจการของอบต.พันชนะให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2565**

**องค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ** |
| **ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน** 2.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี 256**5** | การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประอบ ได้แก่ผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 1.ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว หรือตรงต่อเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร2.พฤติกรรมการปฏิบัติงานให้ประเมินจากสมรรถนะตามสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต.กำหนดอย่างน้อย 3 สมรรถนะ ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอบต.ปีละ 2 ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณคือครั้งที่ 1 (1 ต.ค.- 31 มี.ค. ของปีถัดไป)ครั้งที่ 2 (1 เม.ย.-30 ก.ย. ของปีเดียวกัน)ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทน การให้เงินรางวัลประจำปีการแต่งตั้ง การให้ออกจากราชการ | **เชิงปริมาณ**1.พนักงานได้รับการประเมินในระดับดีเด่น ร้อยละ 90 **เชิงคุณภาพ**2.พนักงานส่วนตำบลมีการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อประชาชนเพิ่มขึ้นร้อยละ 80**เชิงประโยชน์**3.เป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น และพัฒนาตนเองมากขึ้น ร้อยละ 80 | 1.จากการประเมินและการประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ปรากฏว่า มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นร้อยละ 94.742.ผู้บังคับบัญชาประเมินและให้คะแนนตามผลงานจริงที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 803.พนักงานมีการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเองจากการที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน ตามเกณฑ์ที่กำหนดเพิ่มขึ้นร้อยละ การพัฒนาเพิ่มขึ้นร้อยละ 80 | การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงผลงาน(Performance Mannagement)ทีเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานในระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงานความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ 2 ครั้งเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย |

**ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา**

 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลตั้งแต่ขั้นตอนการเตรียมการประเมินผล การจัดทำคำรับรองบุคคล การติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวบรวมและจัดเรียงผลการประเมินของสำนัก กอง ต่อคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการพิจารณา บางครั้งคะแนนไม่เป็นไปตมความประสงค์จะทำให้ผู้รับการประเมินไม่พึงพอใจได้

 **ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข**

 ซึ่งภารกิจการรวบรวมพิจารณาต้องใช้ความรอบคอบในการพิจารณา และยุติธรรมมากที่สุด

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2565**

**องค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ** |
| **3.การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย** 3.1 โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และต่อต้านทุจริตคอร์รัปชั่นพนักงานส่วนตำบลพันชนะ ประจำปี 2565  | 1.เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรของอบต.พันชนะ ได้มีความเข้าใจด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการที่บัญญัติไว้เป็นกฎหมายเห็นความสำคัญและเสริมสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้มี ความโปร่งใสและเป็นธรรม2.เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานส่วนตำบล มีค่านิยมในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นข้าราชการยุคใหม่ที่คุณธรรม จริยธรรม3.เพื่อให้ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล มีจิตสำนึก ค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต ส่งผลให้หน่วยงานปลอดการทุจริตคอร์รัปชั่น4.เพื่อเสริมสร้างการทำงาน ที่สุจริตโปร่งใสของพนักงานส่วนตำบล5.ประสานขอความร่วมมือทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกในการป้องกันและปราบปรามทุจริต | **เชิงปริมาณ**พนักงานเข้ารับการอบรม ร้อยละ 90**เชิงคุณภาพ**ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเพิ่มมากขึ้นร้อยละ 80**เชิงประโยชน์**หน่วยงานปลอดการทุจริตคอร์รัปชั่น ร้อยละ 100 | พนักงานเข้ารับการอบรมร้อยละ 90ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเพิ่มมากขึ้นร้อยละ 80หน่วยงานปลอดการทุจริต100 |  |

**ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา**

 การทุจริตคอร์รัปชั่นเป็นปัญหาใหญ่ที่สะสมมาเป็นเวลานาน ฝังรากลึกอยู่ในสังคมมาตลอด ส่งผลให้เกิดปัญหามากมาย ประเทศต้องสูญเสียในด้านต่างๆหากปล่อยไว้อาจก่อให้เกิดการเสียกับประเทศชาติ

 **ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข**

 ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ เพื่อให้ตระหนักรู้ถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านทุจริตคอร์รัปชั่น ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมค่านิยม ด้วยจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติราชการ ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2565**

**องค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ** |
| **4.การสรรหาคนเก่ง**4.1 โครงการคัดเลือกพนักงานดีเด่น ประจำปี 256**5** | 1.เพื่อคัดเลือกพนักงานดีเด่น ที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กรได้2.เพื่อยกย่องเชิดชูผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้ที่ได้รับรับการคัดเลือก3.เพื่อให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกมีความศรัทธาและยึดมั่นในการทำความดีสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นไประโยชน์ต่อประชาชน4.เพื่อส่งเสริมจิตสำนึกให้กับผู้ปฏิบัติงาน5.เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น และพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น6.สร้างความสามัคคีในองค์กร7.สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน8.เป็นขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน | **เชิงปริมาณ**1.พนักงานสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ 80**เชิงคุณภาพ**2.ผู้ได้รับการคัดเลือกปฏิบัติตนเป็นไปตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกร้อยละ 80**เชิงประโยชน์**3.เป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและพัฒนาตนเองมากขั้นร้อยละ 80 | 1.ทำโครงการต่างๆเพื่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น บุคลากรมีคุณภาพมากขึ้นประชาชนพึงพอใจ 852.คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกผู้เข้ารับการคัดเลือกเป็นไปตามหลักเกณฑ์ร้อยละ 80 ผู้ได้รับคัดเลือกได้ประกาศนียบัตรยกย่องเชิดชูเกียรติ3.พนักงานมีการกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาตนเองจากการที่ผู้บังคับบัญชาประเมินมีการพัฒนาขึ้นร้อยละ80 | ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานประพฤติปฏิบัติดี มีจิตสำนึกดี กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ทำงานอย่างตั้งใจเป็นผู้ปฏิบัติดี เป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ประชาเกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลอบต.พันชนะ |

**ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา**

 ประชาชนจะมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข ได้รับการตอบสนองตรงต่อความต้องการในการแก้ปัญหาของประชนที่เกิดขึ้น จึงขึ้นอยู่กับการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในหน่วยงานทุกคน หากบุคลากรของหน่วยงานเป็นผู้มีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมามีการพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี

 **ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข**

 แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการคัดเลือกพนักงานดีเด่น เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานรุ่นต่อๆไปที่เข้ามาทำงานในองค์กรแห่งนี้

 **รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2565**

 **องค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ** |
| **5.การพัฒนาบุคลากร**5.1 กิจกรรมส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการอบรมในการทำงาน | 1.เพื่อให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่างๆเป็นการพัฒนาทักษะในการทำงาน | **เชิงปริมาณ**1.บุคลากรได้รับได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงาน ร้อยละ 80**เชิงคุณภาพ**บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพร้อยละ 80**เชิงประโยชน์**หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงานร้อยละ 80 | 1.บุคลากรได้รับความรู้จากการขับการอบรมสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันได้2.บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในสายงาน3.บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่จัดตามภารกิจอำนาจหน้าที่ | 1.บุคลากรมีทักษะในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ2.แจ้งเวียนหนังสือ และประสิทธิภาพ2.แจ้งเวียนหนังสือและประชาสัมพันธ์เมื่อมีการจัดอบรมในงานต่างๆเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สมัครเข้ารับการอบรม |

**ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา**

 1.การไม่สอดคล้องกันในหัวข้อที่จะพัฒนา เช่น การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกไม่ตรงกับตำแหน่งหรือหน้าที่ของแต่ละคนเมื่อเสร็จสิ้น กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแล้ว ผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรไม่สามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับมาใช้ในงานได้

 2.การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เนื่องจากในช่วงที่จะจัดโครงการฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่างๆอาจจะมีกิจกรรมอื่นๆแทรกในช่วงนั้นทำให้ต้องเลื่อนออกไปทำให้ต้องเลื่อนออกไปทำให้กระทบแผนทั้งระบบ

 3.บุคลากรขาดการใส่ใจในการพัฒนาตัวเอง เมื่อภายหลังจากการเข้าไปเข้ารับการฝึกอบรม แล้วไม่ได้มีการจัดทำสรุปรายงานผล หรือสรุปความรู้ที่ได้รับจากการไปฝึกอบรม

อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการติดตามประเมินผลของการพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถทำได้อย่างต่อเนื่อง

4.ปัญหาในระบบการพัฒนาบุคลากร เมื่อดำเนินการสำรวจความต้องการในการจัดฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว เมื่อถึงขั้นตอนการจัดฝึกอบรมปรากฏว่าบุคลากรจากสำนัก/กองต่างๆที่จะแสดงความประสงค์ อยากให้จัดฝึกอบรม ติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมได้

 5.ยังไมสามารถนำเทคโนโลยีหรืวัตกรรมใหม่ๆเข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้ดีเท่าควร และปัญหาบุคลากรขาดการนำความ ระเบียบ กฎหมายใหม่ๆมาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ตามความเปลี่ยนแลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

 **ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข**

 1.การแก้ไขปัญหาการจัดฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ต้องแก้ไขปัญหาโดยสำรวจความต้องการของบุคลากรว่ามีกองใดที่สนใจอยากเข้าร่วมการจัดอบรมหลักสูตรไหนบ้าง และกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด

 2.การแก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรได้นั้น คือต้องประกาศแผนการพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการทราบ และให้หัวหน้าส่วนราชการประชุมกันเพื่อกำหนดตารางการจัดอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดการจัดกิจกรรมที่ทับซ้อนกัน

 3.การแก้ปัญหาบุคลากรขาดความใส่ใจในการพัฒนาตนเองหรือหน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริม มีการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองมีความอยากเรียนรู้ ต้องการพัฒนาสิ่งใหม่

 4.แนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกขึ้นของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ในกรณีที่บุคลากรในหน่วยงาน ที่แสดงความประสงค์อยากให้จัดฝึกอบรมไว้ แต่เมื่อฝ่ายจัดฝึกอบรมได้จัดโครงการขึ้น แต่บุคลากรที่แจ้ง ความประสงค์ไว้เกิดติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมได้ ซึ่งการแก้ปัญหากรณีเช่นนี้จะต้องมีการจัดทำบัญชีจัดทำรายชื่อของบุคลากรที่แจ้งความประสงค์ไว้และติตามให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม ตามที่ได้แจ้งความประสงค์ไว้

 5.แนวทางการแก้ไขปัญหากระบวนการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายต่างๆที่สำคัญ และจะต้องนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการ

 **รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2565**

 **องค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ** |
| **6.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ** 6.1 การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร  | การสรรหาพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้นมีคุณสมบัติ1.เป็นพนักงานส่วนตำบลระดับนักบริหารงานการคลัง ระดับต้น2.มีวุฒิ ป.ตรี/ป.โท/ป.เอก ทางการบัญชีพาณิชศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ บริหารการคลัง การจัดการการคลัง การเงิน การเงินและการธนาคาร บริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป การตลาด การจัดการ หรือในสาขาหรือทางอื่นที่ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ | 1.ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ก. ภาค ข. และภาค ค.ที่สอบในแต่ละภาค ตามหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 602.เมื่อดำเนินการสอบเสร็จ คณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกจะจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านเรียงลำดับตามผลคะแนนรวม โดยระบุคะแนนที่ได้แต่ละภาค คะแนนรวมทุกภาคและลำดับที่สอบได้ต่อประธานอนุกรรมการสรรหาพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร3.กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะจัดส่งรายชื่อผู้ได้รับการแต่งตั้งให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ผู้ผ่านการสรรหาประสงค์จะแต่งตั้ง | อบต.พันชนะได้มีมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา(ก.อบต.จ.นม.) ในคราวประชุมครั้งที่6/2563 เมื่อวันที่ 26 มิ.ย. 2563ให้ผู้ผ่านการคัดเลือกมีผลตั้งแต่วันที่ 1 ก.ค. 2563 | ผลคะแนนผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด |

**ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา**

 ภาระงานที่มากขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ประกอบกับความจำเป็นต้องมีผู้บริหารในสายงานอาชีพโดยตรง

 **ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข**

คณะกรรมการจัดทำแผนจึงต้องมีการสรรหาตำแหน่งผู้บริหารทุกวิธีทั้งสรรหา/และรับโอนเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

 **รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2565**

 **องค์การบริหารส่วนตำบลพันชนะ อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ** |
| **7.การพัฒนาคุณภาพชีวิต** 7.1 กิจกรรมการตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ 2564  | 1.เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลเกิดการดูแลสุขภาพและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ขัดต่อสุขภาพ ส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี2.เพื่อให้มีโอกาสค้นหาปัจจัยเต่อการเกิดโรคต่างๆเพื่อให้สามารถรักษาได้ทันเวลา3.เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหาร และพนักงานส่วนตำบล มีสุขภาพที่ดีพร้อมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | **เชิงปริมาณ**ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ 90**เชิงคุณภาพ**มีการตรวจเป็นรูปแบบมาตรฐานและเป็นแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญ ทำให้ผู้บริหารและพนักงานมีความมั่นใจในคุณภาพการตรวจสุขภาพ ร้อยละ 80**เชิงประโยชน์**พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น การลาน้อยลงร้อยละ 80 | ผู้บริหารและพนักงานเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี2564 ไม่ได้เข้ารับการตรวจเนื่องจากติดเรื่องภาระค่าใช้จ่ายสถานการณ์โควิด | ควรมีการตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่องทีเพื่อเป็นการป้องกันโรค สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล |

**ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา**

 คนส่วนใหญ่มักไปพบแพทย์เมื่อร่างกายมีความปกติขึ้นกับร่างกาย ซึ่งบางครั้งก็อาจจะสายเกินไปสำหรับการเยียวยารักษาโรคที่จะแสดงอาการออกมาเมื่ออยู่ระยะสุดท้ายหรือระยะที่อาการหนักแล้ว เพราะร่างกายมีความเสื่อมถอยตามกาลเวลา

 **ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข**

ควรมีการตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เพื่อคัดกรองหรือสามารถชะลอการเจ็บป่วย หรือสามารถรักษาในระยะเริ่มต้นได้ผลดี ซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่