

## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้
๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ข้อ ๐๑๙

โครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ		ผลการดำเนินงาน	สถิติอัตรากำลัง / ตำแหน่ง		จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม/ พัฒนาทรัพยากร บุคคล
			วัน เดือน ปี เริ่ม โครงการ	วัน เดือน ปี สิ้นสุด โครงการ		ตำแหน่ง	อัตรากำลัง	
๑ โครงการอบรมให้ ความรู้เพื่อเพิ่ม ศักยภาพพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๖		๓๒๐๐๐๐บาท	๒๘มิ.ย. ๒๕๖๖	๓๐มิ.ย. ๒๕๖๖	ดำเนินการอบรมให้ความรู้เพื่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน ๓ วัน ระหว่างวันที่ ๒๘ -๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ศึกษาดูงาน ณ จังหวัดจันทบุรี ได้รับความรู้เกี่ยวกับหลัก คุณธรรม จริยธรรมและ สามารถนำไปพัฒนาคุณภาพ และการทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล			๕๘ คน

<p>๒. โครงการอบรม คุณธรรมจริยธรรม พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๖</p>		<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>ยังไม่ได้ ดำเนินการ จัดโครงการ</p>		<p>ดำเนินการส่ง ประกาศประชาสัมพันธ์รับ โอนย้ายพนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่นมา ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วน ตำบลที่ว่างอยู่ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไปยัง หน่วยงานต่าง ๆ เพื่อ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้สนใจ สามารถส่งเอกสาร ประกอบการพิจารณารับโอน</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	
<p>๓. มีการประกาศ หลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๖</p>		<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>ประกาศองค์การบริหารส่วน ตำบลโคกสะอาด เรื่อง การ กำหนดการมาปฏิบัติราชการ จำนวนวันลา จำนวนครั้งการ มาสาย เพื่อประกอบการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับ พนักงานส่วนตำบล พนักงาน ครู การเพิ่มค่าจ้างให้ ลูกจ้างประจำ และการเพิ่ม ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๕</p>			

ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ปัญหาอุปสรรค

-ไม่มี.....

- ข้อเสนอแนะ

-ไม่มี.....

## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้
๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร