

**สรุปผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลจะรัง
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไตรมาสที่ ๑ - ๒) ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)**

ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	การดำเนินงาน	ผลงานที่บรรลุสำเร็จ/ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับประเภทองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลจะรัง - เพื่อให้เตรียมการด้านกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงสังคมและประชาชน 	<ul style="list-style-type: none"> - ระดับความสำเร็จในการสรรหาตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี 	<ul style="list-style-type: none"> - รายงานตำแหน่งว่าง/การสรรหาและเลือกสรรบุคคลในตำแหน่งว่าง 	<p>รายงานจังหวัดเพื่อเสนอ ก.กลาง สรรหา คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</p>
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพระบบ ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะและการประเมินที่เหมาะสม - เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กระชับทันเวลาและเหมาะสมกับทิศทาง - เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ - เพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่เหมาะสมจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> - ระดับความสำเร็จในการประเมินการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล - ระดับความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) - ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - การกำหนดตำแหน่งมาตรฐานประจำตำแหน่งและสมรรถนะประจำสายงานเพื่อจัดทำแบบประเมินการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน - การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) 	<p>ไม่มีพนักงานส่วนตำบลที่เลื่อนระดับที่สูงขึ้น</p> <p>ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ - ไม่มี</p>

ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	การดำเนินงาน	ผลงานที่บรรลุสำเร็จ/ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพที่สอดคล้องกับการ บริหารทรัพยากรบุคคลตาม แนวทาง Thailand ๔.๐	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง - เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่นและเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงาน ส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาอบรม สัมมนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ - ส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างเดินทางไปราชการฝึกอบรม ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ 	<p>ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงาน ส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำพนักงานจ้าง เข้ารับการอบรมรายตำแหน่งแล้ว คิดเป็นร้อยละ ๘๓</p> <p>ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ - ไม่มี</p>
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึด หลักสมรรถนะและการสร้างเสริม หลักธรรมาภิบาล	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้มีกลไกสร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำอันทำให้เกิดการตัดสินใจในหลักคุณธรรมและสร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น - เพื่อให้มีการส่งเสริมศีลธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากรในระยะยาว 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีพนักงานส่วนตำบลได้รับโทษทางวินัย หรือกระทำผิดต่อวินัย - ดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง - ไม่มีข้อท้วงติงจากหน่วยงานตรวจสอบ 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำข้อตกลงระหว่างพนักงานส่วนตำบลกับผู้บริหารประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ โดยใช้วัดชี้วัดการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) - การประกาศประมวลจริยธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีข้าราชการได้รับโทษทางวินัยและไม่มีข้อท้วงติงจากหน่วยงานตรวจสอบ - ปฏิบัติราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ <p>ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ - ไม่มี</p>

ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	การดำเนินงาน	ผลงานที่บรรลุสำเร็จ/ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม - เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร - เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 	- ระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร	- แต่งตั้งคณะกรรมการทำงานพัฒนาเสริมสร้างการจัดสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบลจระรัง	<p>โครงการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา กิจกรรม “จิตอาสาพัฒนาศาสนา สถาน มัสยิดในตำบลจระรัง”</p> <p>ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ - ไม่มี</p>
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - เพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 	- การบันทึกข้อมูลในระบบเป็นปัจจุบัน	- ใช้ระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	<p>- การบันทึกข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติต้องการบริหารส่วนตำบลจระรัง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</p> <p>ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ - ไม่มี</p>
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การกำกับ ติดตาม และประเมินผล	- เพื่อเป็นหลักประกันว่ายุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์มีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ	- มีการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ด้าน	- แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจระรัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	<p>- การรายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลแก่คณะกรรมการฯ ไตรมาสที่ ๑ – ๒</p> <p>ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ - ไม่มี</p>