



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาต

ที่ ชม ๗๘๔๐๑ / ๗๘๓

วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาต

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาต ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ได้รับด้านการพัฒนา เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ระเบียบและวิธีปฏิบัติตามระเบียบราชการ นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้รับทราบและพิจารณา แก้ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุม และครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายวัชรพงศ์ ถิ่นเดิม)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดฯ

.....

(นางสาวศิริพร บุญตัน)

หัวหน้าสำนักปลัดฯ

ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

(นางอุบลรัตน์ มูลประเสริฐ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาต

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....



(นายปัญญา อุทาโย)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....



(นายอรุณ บุญเรือง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๕	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑.การวางแผนกำลังคน ๑.๑จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจของ อบต.บ้านกาด</p> <p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย</p>	<p>เพื่อให้มีบุคลากรรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน</p> <p>- ดำเนินการประชาสัมพันธ์รับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งว่าง ของ อบต.บ้านกาด</p> <p>- ดำเนินการรับพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ เพื่อทดแทนอัตรากำลังเดิมที่ โอน (ย้าย) ไปองค์กรอื่น เมื่อเดือน พฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๖๕</p>	<p>- เมื่อดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังแล้วก็ทำให้มีบุคลากรมารองรับภารกิจของ อบต.บ้านกาด</p> <p>- เมื่อดำเนินการประชาสัมพันธ์แล้วหากมีพนักงานโอนย้ายมา อบต.บ้านกาด ก็มีบุคลากรมาทำงานตามเป้าหมายและภารกิจของงาน</p> <p>- เมื่อดำเนินการรับบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลในอัตราที่ขาดไปด้วยเหตุ โอน (ย้าย) ทำให้การทำงานตามภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นไปด้วยความเรียบร้อย</p>
<p>๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>เพื่อให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>จำนวนอัตรากำลังครบตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>- ดำเนินการรับโอน(ย้าย) ตามตำแหน่งว่าง จำนวน ๒ อัตรา</p>	<p>- ดำเนินการประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) อย่างต่อเนื่อง/การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของกรมฯ</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๔	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓ .การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ของ อบต.บ้านกาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ตามรอบการประเมินของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p>	<p>ร้อยละของคะแนนที่ได้รับการประเมินตามผลงานที่ปฏิบัติตามรอบการประเมิน</p>	<p>นำผลการประเมินมาดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนค่าตอบแทน</p>	<p>ผลการประเมินได้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานตาม ก.อบต.ได้กำหนดไว้ทุกคน</p>
<p>๔.การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย</p> <p>๔.๑ โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม อบต.บ้านกาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานเจ้าหน้าที่มีความรู้เรื่องหลักคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>๒.เพื่อปลูกจิตสำนึกให้ผู้บริหารและพนักงานเจ้าหน้าที่ให้ค้ำจนถึงหลักคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ร้อยละของผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้เรื่องคุณธรรมจริยธรรม</p>	<p>ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้เรื่องคุณธรรมจริยธรรมได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>ผู้เข้ารับการอบรมควรนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>
<p>๕.การพัฒนาบุคลากร</p> <p>๕.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุกส่วนราชการ</p> <p>๕.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>เพื่อให้มีบุคลากรได้รับการพัฒนาตามสายงานและความก้าวหน้าในสายงาน</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตนเอง</p>	<p>- บุคลากรได้รับงบประมาณในการเข้าร่วมอบรม และฝึกปฏิบัติงานตามสายงานของตน</p> <p>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยคำนึงถึงความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร และองค์กรเป็นหลัก</p>	<p>บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสายงานและนำผลการเข้ารับการพัฒนามาใช้ในการทำงาน และพัฒนาหน่วยงาน</p> <p>บุคลากรได้รับการพัฒนาที่ตรงจุดและคุ้มค่ากับงบประมาณที่ใช้จ่ายในการฝึกอบรม</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๔	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๖.การพัฒนาบุคลากร</p> <p>๖.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุกส่วนราชการ</p> <p>๖.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๖.๓ จัดให้มีการประเมินพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p>	<p>เพื่อให้มีบุคลากรได้รับการพัฒนาตามสายงานและความก้าวหน้าในสายงาน</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตนเอง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน ตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร - มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร - ดำเนินการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน 	<p>บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสายงานและนำผลการเข้ารับการพัฒนามาใช้ในการทำงาน และพัฒนาหน่วยงาน</p>
<p>๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>- โครงการ ๕ ส.</p>	<p>เพื่อให้ข้าราชการ/พนักงานจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน</p>	<p>ข้าราชการ/พนักงานจ้าง มีขวัญกำลังใจที่ดีและมีความพึงพอใจในการทำงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีในสำนักงาน - มีการจัดวัสดุและอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร - มีการตรวจหาเชื้อโควิด-๑๙ ด้วยชุดตรวจ ATK ให้กับข้าราชการและพนักงานจ้าง - จัดหาหน้ากากอนามัยเพื่อลดความเสี่ยงในการติดเชื้อ โควิด-๑๙ ของข้าราชการและพนักงานจ้าง 	<p>ข้าราชการ/พนักงาน ได้รับทราบเอาใจใส่ที่ดีจากหน่วยงาน ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน</p>

ปัญหาและอุปสรรค

เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ยังคงมีการระบาดของโรคไวรัสโควิด ๑๙ อย่างต่อเนื่องและเป็นวงกว้าง จึงทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรมในการดำเนินโครงการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินการตามนโยบายต่าง ๆ ของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด เห็นได้ว่าการดำเนินการครบทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันและมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด และสามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนตามภารกิจและหน้าที่ที่วางไว้