



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.ด้านการสรรหา	<p>๑.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒.จัดทำและดำเนินการแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย</p> <p>๓.การรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง</p> <p>๔.แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร</p> <p>๕.การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)เพื่อรองรับภารกิจหน่วยงานแลพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน</p> <p>-ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างทั่วไปที่ว่าง</p>	<p>-ไม่พบปัญหาและอุปสรรคจากกิจกรรมจัดทำแผนอัตรากำลัง</p> <p>-พบปัญหาอุปสรรคในตำแหน่งที่ว่างในการรับโอนในตำแหน่งที่ว่างยังไม่มีผู้มาบรรจุ</p>
๒.ด้านการพัฒนา	<p>๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี</p> <p>๒.กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>-มีการวางแผนส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า</p>	<p>-ไม่พบปัญหาและอุปสรรค การวางแผนส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า</p>

	<p>๓.สร้างบทความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ e-learning</p> <p>๔.ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>๕.ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคคลา</p>	<p>-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รู้ด้วยตนเองในระบบ e-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง</p> <p>-หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>-หลักจากเจ้าหน้าที่ได้เข้ารับการอบรม ให้มีการรายงานผลและถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับการอบรมให้พนักงานทุกคนทราบด้วย</p>
<p>๓.ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ</p>	<p>๑.ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ</p> <p>๒. ดำเนินการบันทึกแก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ ให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>๓. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๔.จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๕.จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความ</p>	<p>-หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว</p> <p>-หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จที่กำหนดไว้</p> <p>-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแลกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรมเสมอภาคและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	

	<p>ปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>-พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑-๒ เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>-ดำเนินการประสานงานกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี</p>	
<p>๔.ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัย ข้าราชการ</p>	<p>๑.แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒.ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม</p>	<p>-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง</p>	

ปัญหาและอุปสรรค

๑. กิจกรรมหรือโครงการเกี่ยวกับนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกเนื่องจากมีการระบาดของโรคโควิด - ๑๙ อย่างต่อเนื่อง

๒. พบปัญหาและอุปสรรคในการรับโอนในตำแหน่งที่ว่างยังไม่มีผู้มาบรรจุแต่งตั้ง

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงานประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างพบว่าผลการประเมินของพนักงานจ้างอยู่ในระดับที่ต่ำ เห็นควรพัฒนาพนักงานจ้างให้มีผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เช่น จัดส่งไปอบรม เป็นต้น

๒. การเบิกจ่ายค่าสวัสดิการและผลตอบแทนของพนักงานควรเป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันมิให้เกิดการทุจริตขึ้นในหน่วยงาน

๓. สร้างบรรยากาศในการทำงานจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงานในหน่วยงาน

๔. กิจกรรมหรือโครงการเกี่ยวกับนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้ปฏิบัติตามคำสั่ง หรือประกาศของจังหวัดอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด - ๑๙

จากการดำเนินการตามนโยบายด้านต่างๆ ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกาหลงจะเห็นได้ว่าการดำเนินการครบถ้วนทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ทำให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุดสามารถตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นที่มีพระราชบัญญัติกำหนดไว้