**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยกได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ดังนี้**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ** |
| 1) การวางแผนกำลังคน - กิจกรรม การจัดท้าแผนอัตรากำลัง3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 | เพื่อให้มีโครงสร้างการ บริหาร และระบบงานที่ เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการ กำหนดตำแหน่ง ให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ของอบต.ตามพระราช บัญญัติอบต. พ.ศ.2537 รวมทั้งแก้ไขเพิ่ม เติมพระราชบัญญัติกำหนด แผน และขั้นตอน การ กระจาย อำนาจให้แก่องค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และ กฎหมายอื่นที่ เกี่ยวข้อง เป็น แนวทางใน การดำเนินการวาง แผนการ ใช้อัตรากำลังการ พัฒนา บุคลากร วางแผนกำลัง ใน การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานเกิด ประโยชน์ สามารถควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไป ตามที่กฎหมายกำหนด | - | - ดำเนินการจัดท้าแผน อัตรากำลัง 3 ปี โดย ดำเนินการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี งบประมาณ 2564 – 2566 เพื่อกำหนด ตำแหน่งใหม่ รองรับภารกิจของหน่วยงาน และ พิจารณาปรับปรุงภาระ งานให้สอดคล้องกับส่วน ราชการในปัจจุบัน | การวิเคราะห์ภารกิจและ ปริมาณงาน ได้จัดทำ กรอบโครงสร้าง อัตรากำลังใหม่ โดย ทำงานวิเคราะห์ประมวล ประมาณการอัตรากำลัง พนักงาน และลูกจ้างของ อบต.ในอนาคต ว่าใน ระยะ 1 ปีต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวน พนักงานและลูกจ้าง จำนวนเท่าใดจึงจะ เหมาะสมกับภารกิจและ ปริมาณงาน และเพื่อให้ คุ้มค่าต่อการใช้ จ่ายงบประมาณของอบต. เพื่อให้สามารถบริหาร งานเป็นไปอย่างมีประ สิทธิภาพประสิทธิผล |
| 2)การปรับปรุงและแต่งตั้งบุคลากร | เพื่อให้มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงตาม ตำแหน่ง | ได้รับบุคลากร ตรง ตามตำแหน่งที่ ต้องการ | 1.รายงานตำแหน่งว่างให้ จังหวัดทราบ  2.มีการเรียกใช้บัญชี ตามลำดับ | ทำให้หน่วยงานมีการ ทำงานอย่างมีประสิทธิ ภาพมากขึ้น ซึ่งตรงตาม ตำแหน่ง |

-2-

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ตัว**  **ชี้**  **วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ** |
| 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน - ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงาน อบต. ลูกจ้างประจ้า พนักงานจ้าง ตาม ภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป | เพื่อเป็นการสร้างขวัญและ กำลังใจ | แบบประ  เมิน | 1. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ กลั่นกรองประเมินผลและ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อน ขั้นเงินเดือน  2.มีการประชุมพิจารณา กลั่นกรอง 3.มีการประชุมคณะกรรมการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน |  |
| 4) โครงการกิจกรรม 5 ส. ใน สำนักงาน | 1.เพื่อให้บุคลากรใน หน่วยงานมีความรักสามัคคี สัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน |  | 1.มีการประชุมหัวหน้าส่วน เพื่อ จัดกิจกรรม  2.ทำบันทึกเชิญคณะผู้บริหาร ,  ข้าราชการ,พนักงาน เข้าร่วม กิจกรรม  3.มีการลงลายมือชื่อผู้เข้าร่วม กิจกรรม | เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใน หน่วยงานมีความรัก สามัคคีสัมพันธ์ที่ดีต่อ เพื่อนร่วมงาน |
| 5) ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง | ๑.เพื่อให้ผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงาน และ ลูกจ้าง ได้ศึกษาและน้อมนำ หลักธรรมคำสอนทาง พระพุทธศาสนา มีความรู้ ความเข้าใจหลักธรรม เนื้อหาในบทสวดมนต์และ สามารถนำหลักธรรมคำสอน มาประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวันได้และได้ร่วม ทำบุญตักบาตร ๒.เพื่อให้ผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงาน และ ลูกจ้างที่ได้เข้ารับการอบรม มีความรู้ เข้าใจในการปฏิบัติ หน้าที่ราชการได้อย่าง ถูกต้อง เกิดความยุติธรรม มีทัศนคติ ตระหนักใน บทบาทหน้าที่และสร้าง จิตสำนึกใน คุณธรรมและ จริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่าง ที่ดีต่อไป |  | ๑.ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ ความเข้าใจเนื้อหา ในบทสวดมนต์และสามารถนำ หลักธรรมคำสอนทาง พระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ ในชีวิตประจำวัน และได้ร่วม ทำบุญตักบาตร  2.ผู้เข้าร่วมโครงการมีคุณธรรม และจริยธรรมมีความรู้ ความ เข้าใจและทักษะ มีแนวคิดที่จะ ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องเป็น ธรรม และบรรลุวัตถุประสงค์ มีทัศนคติ และตระหนักใน บทบาทและสร้างจิตสำนึกใน คุณธรรมและจริยธรรม  3 .ผู้เข้าร่วมโครงการได้ เสริมสร้างวินัยคุณธรรมและ จริยธรรม นำไปปฏิบัติในการ ทำงานให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวย ความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตาม  หลักธรรมาภิบาล | ควรดำเนิน การเป็นประจำเพื่อเป็นการ กระตุ้นจิต สำนึกใน  การปฏิบัติ ราชการ และบริการ ประชาชน |

-3-

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ** |
| 6) การพัฒนาบุคลากร - โดยการส่ง พนักงานเข้ารับการอบรมเพื่อ พัฒนา ทักษะความรู้ | 1.เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ และทักษะให้ผู้ปฏิบัติ มี ความรู้ ความชำนาญในการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น 2.เพื่อปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้องตรงตามระเบียบและ ข้อกฎหมาย |  | 1.ส่งเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ ในแต่ละงาน เข้ารับการ อบรม ตามแต่ละหลักสูตรที่กำหนด  2.หลังจากที่ผู้เข้ารับการ อบรมเสร็จแล้วจัดทำ รายงาน ผลการฝึกอบรมและ ให้ความรู้ แก่เพื่อนร่วมงานใน การ ประชุมแต่ละครั้ง | ควรให้พนักงานแต่ละ ตำแหน่งได้มีโอกาสเข้า รับการอบรมเพื่อเพิ่ม ศักยภาพในการปฏิบัติ งาน |
| 7) การสร้างความก้าวหน้าในสาย อาชีพ - โดยการส่งพนักงานเข้า อบรมตรงตาม ตำแหน่ง | 1.เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ และทักษะให้ผู้ปฏิบัติมี ความรู้ ความชำนาญในการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น 2.เพื่อปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้องตรงตามระเบียบและ ข้อกฎหมาย |  | 1.ส่งเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ ในแต่ละงาน เข้ารับการ อบรม ตามแต่ละหลักสูตรที่กำหนด  2.หลังจากที่ผู้เข้ารับการ อบรมเสร็จ แล้วจัดทำ รายงาน ผลการฝึกอบรมและ ให้ความรู้ แก่เพื่อนร่วมงานใน การ ประชุมแต่ละครั้ง | ควรให้พนักงานแต่ละ ตำแหน่งได้มีโอกาสเข้า รับการอบรมเพื่อเพิ่ม ศักยภาพ |
| 8) การพัฒนาคุณภาพชีวิต - โครงการสตรีกับวิถีเศรษฐกิจ พอเพียง | 1.เพื่อฝึกอบรมทักษะการ ใช้ชีวิตตามแนวทาง เศรษฐกิจ พอเพียง  2.ส่งเสริมให้ กลุ่มเป้าหมาย มีโอกาสใน การปรับเปลี่ยนวิถีในการ ใช้ชีวิตในการประกอบ อาชีพ  3.เพื่อเป็นการเสริมรายได้ และลดรายจ่าย |  | 1.สำรวจความต้องการ  2.จัดทำโครงการและ รายละเอียดของการฝึกอบรม  3.ดำเนินการฝึกอบรมตาม โครงการ  4.ประเมินผลการฝึกอบรม พร้อมสรุปปัญหา และอุปสรรค 5.รายงานผลให้ผู้บริหาร ทราบ | 1.ควรจัดให้มีกิจกรรม ในการส่งเสริมพัฒนา คุณภาพชีวิตที่ หลากหลาย  2.ให้มีทางเลือกในการ พัฒนาคุณภาพชีวิต นอกเหนือจากการ ฝึกอบรมอาชีพ |

นางมยุรี จันทะเภา   
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ   
 ผู้รายงาน