



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารทั่วไป สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงท่ากาน

ที่ ชม ๓/๘๓๐๑/

วันที่ ๑๐ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงท่ากาน

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงท่ากาน ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงท่ากาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบด้วย นโยบายด้านการสรรหา (Recruitment) นโยบายด้านการพัฒนา (Development) นโยบายด้านการรักษาไว้ (Retention) และนโยบายด้านใช้ ประโยชน์ (Utilization) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผล สำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล

งานบริหารทั่วไป ขอรายงานดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่แนบมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวสายใจ ทัดงามนาต)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)

(นายชูลาพงษ์ ลายทิพย์)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงท่ากาน

(ลงชื่อ)

(นางสาวภาวนีญา ไชยคำ)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงท่ากาน

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงท่ากาน

(ลงชื่อ)

(นายเทียมทัน ปัญญา)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงท่ากาน

สรุปผลการติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงท่ากาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

ลำดับ	นโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
ด้านการสรรหา					
๑	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุงแก้ไขครั้งที่๒)	ใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจของอบต.เวียงท่ากาน	๑ เล่ม	ก.อบต.จ.เชียงใหม่ รับเรื่องการสรรหา ให้เป็นการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต. ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงแก้ไขครั้งที่๒	
๒	รับโอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง	เพื่อให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๒ ตำแหน่ง	คำสั่งอบต.เวียงท่ากาน เลขที่ ๒๒๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๙ ธ.ค.๒๕๖๔ การรับโอนพนักงานส่วนตำบล คำสั่งอบต.เวียงท่ากาน เลขที่ ๒๒๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๙ ธ.ค.๒๕๖๔ การรับโอนพนักงานส่วนตำบล	
ด้านการพัฒนา					
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ในสายงานที่ตนรับผิดชอบ	๑๙ ตำแหน่ง	พนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑๖ ตำแหน่ง ได้รับการอบรม ร้อยละ ๘๔.๒๑	
๒	โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและการจัดทำโครงการเพื่อบรรจุในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔	เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ด้านการจัดแผนพัฒนาท้องถิ่นและการจัดทำโครงการเพื่อบรรจุในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ทราบถึงระเบียบกฎหมาย และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง	กิจกรรม โครงการ	จัดทำโครงการอบรมให้ความรู้แนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดแผนพัฒนาท้องถิ่นและการจัดทำโครงการเพื่อบรรจุในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ทราบถึงระเบียบกฎหมาย และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง	

ลำดับ	นโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
ด้านการรักษาไว้					
๑	การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพและความก้าวหน้าของตนเองในองค์กรได้	๑ เล่ม	จัดทำคู่มือความก้าวหน้าในสายอาชีพ	
๒	โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของอปท.	เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้กับพนักงานส่วนตำบลและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของอปท. เวียงท่ากาน	กิจกรรมโครงการ	จัดทำโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของอปท.	
ด้านการใช้ประโยชน์					
๑	คู่มือคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อเป็นแนวทางคุณธรรมจริยธรรม ให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบ เป็นไปตามหลักคุณธรรมจริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑ เล่ม	จัดทำคู่มือคุณธรรมจริยธรรม	

สรุปข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

งานเครื่อง ราชย์ (ราย)	ปรับแผน อัตรากำลัง (ตำแหน่ง)	จัดทำโครงการ คุณธรรมจริยธรรม (ราย)	รับโอน พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน ส่วนตำบล ได้รับการ อบรม/ ประชุม (ราย)	ตรวจสอบ เอกสารและ คุณสมบัติของ บุคคลผู้มีสิทธิ ขอรับเงินเพิ่ม สำหรับ ตำแหน่งที่มี เหตุพิเศษ (ราย)	ต่อสัญญาพนักงานจ้าง	
						ภารกิจ (ราย)	ทั่วไป (ราย)
๒	๐	๓๕	๒	๑๖/๑๙	๑	๐	๙/๙

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่

- ๑) บุคลากรต้องการให้มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- ๒) ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ต่างๆ เช่น การเข้าอบรม การศึกษาดูงาน ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ควรส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน เช่น แก้ไขระเบียบหรือจัดทำระเบียบในเรื่องของการให้ทุนการศึกษาที่ชัดเจน
๒. ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น มีการยกย่องชมเชย ถ้ามีโอกาสหรือมีตำแหน่งที่สูงขึ้นควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับตำแหน่งนั้น

