

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าราบ อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอ
<p>๑. การวางแผนอัตรากัน</p>	<p>เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและ การบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร</p>	<p>อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มรองรับภารกิจหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมข้อมูล การระดมความคิดของคณะกรรมการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง - ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ - ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ครั้งที่ ๑ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและภารกิจอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ กำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) - ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ครั้งที่ ๒ กำหนดตำแหน่งคนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) เพิ่มจำนวน ๒ อัตรา - ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ครั้งที่ ๓ ปรับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จากระดับต้น เป็นระดับกลาง (กรณีว่างครั้งแรก) - ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ครั้งที่ ๔ กำหนดตำแหน่งเพิ่มในสำนักปลัด ได้แก่ นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา , พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา , พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา ยุบเลิกตำแหน่งในสำนักปลัดได้แก่ เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา, พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา, พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา 	<ul style="list-style-type: none"> - ประเมินจากอัตรากำลังที่มีอยู่ ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างและเพื่อให้สอดคล้องตามแนวทางการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล - เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่จะเพิ่มขึ้นภายใน ๓ ปี รองรับภารกิจได้รับถ่ายโอนมาจากส่วนกลาง การกำหนดแนวทางพัฒนาคน มาตรการส่งเสริมขวัญกำลังใจ และมาตรการการลงโทษทางวินัย - เป็นการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ งานหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละส่วนราชการที่ชัดเจนขึ้น ประกาศคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอ
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อแต่งตั้งให้บุคคลหนึ่งดำรงตำแหน่งใดก็ตามเท่ากับการมอบหมายหน้าที่การทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลสอดคล้องกับอัตรากำลังและภารกิจขององค์กร	อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	<ul style="list-style-type: none"> - สรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้ง ๑. สรรหาตำแหน่งคนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา สังกัดสำนักปลัด เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ ๒. รับโอนนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ๓. บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ๔. สรรหาพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถบรรทุกน้ำ จำนวน ๑ อัตรา , พนักงานขับรถบรรทุกขยะ จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕ ๕. รับโอนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลางเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ 	- ระยะเวลาการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง และการมาปฏิบัติงาน ต้องรอให้ ก.อบต.จังหวัดเห็นชอบ ใช้ระยะเวลานานพอสมควร
๓. การประเมินผลการทำงาน	เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและช่วยกระตุ้นการพัฒนาศักยภาพให้สูงยิ่งขึ้นต่อไป เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม	ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ อันเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความคืบหน้าของงานว่า ผู้ปฏิบัติงานได้ดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ดี	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแลกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการในความรู้ทักษะและสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผ่านคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ที่ ๔๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕ 	- เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการกลั่นกรอง เนื่องจากพิจารณาจากเอกสารผลงานการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริง และกลั่นกรองคะแนนในรูปคณะกรรมการ รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนก็อยู่ในรูปคณะกรรมการ และนำผลการปฏิบัติงาน การขาด ลา มาสาย และความประพฤติผิดวินัยมาพิจารณา

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอ
๓. การประเมินผล การปฏิบัติงาน			<ul style="list-style-type: none"> - พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผ่าน คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ตามคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน ที่ ๑๗๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๕ 	
๔. การส่งเสริม จริยธรรมและรักษา วินัย	<p>เพื่อสร้างจิตสำนึกและส่งเสริมการเรียนรู้และปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ</p>	<p>ผลปฏิบัติงานราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตระหนักถึงบทบาทภารกิจหน้าที่ของตน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลทราบบว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น - มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินงานส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน - ดำเนินการจัดทำช่องทางร้องเรียนต่างๆ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบถึงช่องทางและหน่วยงานที่รับผิดชอบ 	
๕. การพัฒนา บุคลากร	<p>เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง ภาระบวกรการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้วยพฤติกรรมและการทำงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร - มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากร - หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน - มีการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) 	

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอ
๖. การสร้าง ความก้าวหน้า	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนา ทักษะ เพิ่มศักยภาพของการ ทำงานให้มีความก้าวหน้า	ระดับทักษะในการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุก ขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้าน ประสิทธิภาพการทำงาน	- มีการวางตำแหน่งโครงสร้างงานทั้งหมด ปรับโครงสร้างองค์กร โดยการเพิ่มหรือลดคนตามความเหมาะสมขององค์กร และบริหาร จัดการคนให้ครบตำแหน่งเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ประชาสัมพันธ์ แนะนำ ข้อมูลข่าวสารบริหารงานบุคคล เส้นทาง ความก้าวหน้า ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	
๗. การพัฒนา คุณภาพชีวิต	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนา คุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการ ทำงาน ด้านความปลอดภัย ในการทำงาน ด้านการมี ส่วนร่วมในการทำงาน	ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จ ทันเวลาที่กำหนด ความ ผิดพลาดในการทำงานมีน้อย ข้อร้องเรียนไม่มี การทำงาน เป็นทีม	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ - ปรับปรุงสถานที่อาคารสำนักงาน - จัดกิจกรรม ๕ ส. - จัดให้มีจุดคัดกรองหน้าบริเวณสำนักงานเพื่อป้องกันโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา (COVID-๑๙)	