

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าราบ อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอ
<p>๑. การวางแผน อัตรากคน</p>	<p>เพื่อเป็นการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มี โครงสร้าง ระบบงาน การ จัดกรอบอัตรากำลังและ การบริหารอัตรากำลังให้ เหมาะสมสอดคล้องกับ ภารกิจขององค์กรและ เพียงพอ มีการวางแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการ ขับเคลื่อนการดำเนินงาน ของทุกหน่วยงานในองค์กร</p>	<p>อัตรากำลังสอดคล้องกับ ปริมาณงาน ภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละ ส่วนราชการ และภาพรวม ในองค์กร การบริหารงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ภาระ ค่าใช้จ่ายมาตรา ๓๕ ไม่เกิน ร้อยละ ๔๐</p>	<p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ - ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ครั้งที่ ๑ กำหนดตำแหน่งเพิ่มดังนี้ ๑) <u>สำนักปลัด</u> ได้แก่ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งพนักงานดับเพลิง จำนวน ๒ อัตรา ๒) <u>กองคลัง</u> ได้แก่ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา</p>	<p>- ประเมินจากอัตรากำลังที่มีอยู่ ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างและเพื่อให้ สอดคล้องตามแนวทางการปรับลด ภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล - เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการ กำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ ปริมาณงานที่จะเพิ่มขึ้นภายใน ๓ ปี รองรับภารกิจได้รับถ่ายโอนมาจาก ส่วนกลาง การกำหนดแนวทาง พัฒนาคน มาตรการส่งเสริมขวัญ กำลังใจ และมาตรการการลงโทษ ทางวินัย - เป็นการกำหนดโครงสร้างส่วน ราชการ งานหน้าที่ความรับผิดชอบ ในแต่ละส่วนราชการที่ชัดเจนขึ้น ประกาศคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหาร ส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒</p>

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) สรรหาตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ ๒) สรรหาตำแหน่งพนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๖ ๓) สรรหาตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา, ตำแหน่งคนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งคนงานผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา เมื่อ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ๔) รับโอนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งนายช่างโยธาชำนาญงาน เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ 	- ระยะเวลาการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง และการมาปฏิบัติงาน ต้องรอให้ ก.อบต.จังหวัดเห็นชอบ ใช้ระยะเวลานานพอสมควร
๓. การประเมินผลการทำงาน	เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและช่วยกระตุ้นการพัฒนาศักยภาพให้สูงยิ่งขึ้นต่อไป เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม	ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ อันเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความคืบหน้าของเนื้อหาของผู้ปฏิบัติงานได้ดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ดี	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแลกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการในความรู้ทักษะและสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผ่านคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ที่ ๙๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๖ 	- เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการกลั่นกรอง เนื่องจากพิจารณาจากเอกสารผลงานการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริง และกลั่นกรองคะแนนในรูปแบบคณะกรรมการ รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนก็อยู่ในรูปคณะกรรมการ และนำผลการปฏิบัติงาน การขาด ลา มาสาย และความประพฤติผิดวินัยมาพิจารณา ร่วม

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอ
๓. การประเมินผล การปฏิบัติงาน			<ul style="list-style-type: none"> - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผ่าน คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ที่ ๒๑๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๖ 	
๔. การส่งเสริม จริยธรรมและรักษา วินัย	เพื่อสร้างจิตสำนึกและ ส่งเสริมการเรียนรู้และ ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติ ราชการ	ผลปฏิบัติงานราชการด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต ตระหนัก ถึงบทบาทภารกิจหน้าที่ของ ตน	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลทราบว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น - มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินงาน ส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต คอรัปชั่น - ดำเนินการจัดทำช่องทางร้องเรียนต่างๆ และเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบถึงช่องทางและหน่วยงานที่ รับผิดชอบ 	
๕. การพัฒนา บุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนา บุคลากรตามตำแหน่ง สาย งานครบทุกตำแหน่งสายงาน อย่างเป็นระบบทั่วถึงและ ต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการ ทำงานที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จของการ ปฏิบัติงาน ความผิดพลาด ลดลง กระบวนการทำงาน ครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อ ร้องเรียนด้ายพฤติกรรมและ การทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร - มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสาย งานก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากร - หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนา ความรู้ 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.	