



รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ข้าว
อำเภอบ้านหม้อ จังหวัดสระบุรี

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบายที่ ๑

การวางแผนกำลังคน

แผนการดำเนินงาน

- ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงการและกรอบอัตรากำลังที่รองรับขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย
- ๑.๓ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อให้มีเครื่องมือในการบริหารจัดการอัตรากำลังคนของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ เล่ม

ผลการดำเนินงาน

- ๑.๑.๑ ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจของหน่วยงาน และพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน
- ๑.๒.๑ ดำเนินการประชาสัมพันธ์ตำแหน่งว่าง กรณีมีการโอน(ย้าย)
- ๑.๓.๑ ไม่มีการดำเนินการ

ผลการวิเคราะห์

จากข้อมูลข้อเท็จจริง การดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของโครงการ/กิจกรรมมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ถูกต้องและทันเวลา

ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

ปัญหาและอุปสรรค

ไม่มี

ประเด็นนโยบายที่ ๒

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

แผนการดำเนินงาน

- ๒.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้
- ๒.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้

วัตถุประสงค์

เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ตัวชี้วัด

ประกาศผลการประเมินการปฏิบัติงาน จำนวน ๒ ครั้ง

ผลการดำเนินงาน

- ๒.๑.๑ หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๒.๒.๑ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ทั้ง ๒ ครั้ง ให้เป็นไปตามผลการประเมินปฏิบัติราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลทั้ง ๒ ครั้ง ตามคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณารการเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว

ผลการวิเคราะห์

จากข้อมูลข้อเท็จจริง มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งปี

ข้อเสนอแนะ

ไม่มี

ปัญหาและอุปสรรค

ไม่มี

ประเด็นนโยบายที่ ๓

การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

แผนการดำเนินงาน

- ๓.๑ แจ้งบุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลไม่หวังว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น
- ๓.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาอบรมหมายแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่ได้รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลไม่หวังว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

เจ้าหน้าที่ จำนวน ๑๙ คน รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลไม่หวังว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ผลการดำเนินงาน

- ๓.๑.๑ ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลไม่หวังว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น
- ๓.๒.๑ ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ผลการวิเคราะห์

จากข้อมูลข้อเท็จจริง บุคลากรรับทราบร่วมกันเป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

หากมีบุคลากรบรรจุ/โอนย้ายเข้ามาในหน่วยงาน ควรแจ้งให้รับทราบประมวลจริยธรรมและข้อบังคับของหน่วยงาน และแบ่งงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย

ปัญหาและอุปสรรค

ไม่มี

ประเด็นนโยบายที่ ๔

การสรรหาคนดีคนเก่ง

แผนการดำเนินงาน

๔.๑ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่เจ้าหน้าที่

ตัวชี้วัด

เจ้าหน้าที่ได้รับการพิจารณา จำนวน ๑ คน

ผลการดำเนินงาน

จัดทำเกียรติบัตร มอบให้แก่พนักงานดีเด่น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์

จากข้อมูลข้อเท็จจริง การพิจารณามีขั้นตอนที่โปร่งใส

ข้อเสนอแนะ

- เน้นย้ำบุคลากรให้ความสำคัญกับปฏิบัติงานที่โปร่งใสและตรวจ สอบได้
- ควรมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ

ปัญหาและอุปสรรค

ไม่มี

ประเด็นนโยบายที่ ๕

การพัฒนาบุคลากร

แผนการดำเนินงาน

- ๕.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น
- ๕.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง
- ๕.๓ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร

วัตถุประสงค์

เพื่อให้มีแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔

ตัวชี้วัด

บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้

ผลการดำเนินงาน

- ๕.๑.๑ มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ
- ๕.๒.๑ มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ
- ๕.๓.๑ หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการสภาพแวดล้อมการทำงานฯ

ผลการวิเคราะห์

จากข้อมูลข้อเท็จจริง มีการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ควรสำรวจความต้องการรับการฝึกอบรมเป็นรายไตรมาส

ปัญหาและอุปสรรค

ไม่มี