

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ขวาง อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.การวางแผนกำลังคน	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงการและกรอบอัตรากำลังที่รองรับขององค์การบริหารส่วนตำบล	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจของหน่วยงานและพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน	ผลการวิเคราะห์ - จากข้อมูลข้อเท็จจริง การดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของโครงการ/กิจกรรม มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ถูกต้อง และทันเวลา ข้อเสนอแนะ - ไม่มี
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	- ดำเนินการประชาสัมพันธ์ตำแหน่งว่าง กรณีมีการโอน(ย้าย)	
	๑.๓ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	- ไม่มีการดำเนินการ	
๒.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๒.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ทักษะ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ผลการวิเคราะห์ - จากข้อมูลข้อเท็จจริง มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งปี ข้อเสนอแนะ - ไม่มี
	๒.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ทั้ง ๒ ครั้ง ให้เป็นไปตามผลการประเมินปฏิบัติราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ทั้ง ๒ ครั้ง ตามคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณการเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว	- ไม่มี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p>	<p>๓.๑ แจ้งบุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลไม่หวังว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลไม่หวังว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>ผลการวิเคราะห์</p> <p>- จากข้อมูลข้อเท็จจริง บุคลากรรับทราบร่วมกันเป็นอย่างดี</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>- หากมีบุคลากรบรรจุ/โอนย้ายเข้ามาในหน่วยงาน ควรแจ้งให้รับทราบประมวลจริยธรรมและข้อบังคับของหน่วยงาน และแบ่งงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย</p>
	<p>๓.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</p>	
<p>๔. การสรรหาคณบดีคนเก่ง</p>	<p>๔.๑ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงาน</p>	<p>- จัดทำเกียรติบัตร มอบให้แก่พนักงานดีเด่น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน</p>	<p>ผลการวิเคราะห์</p> <p>- จากข้อมูลข้อเท็จจริง การพิจารณา มีขั้นตอนที่โปร่งใส</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>- เน้นย้ำบุคลากรให้ความสำคัญกับปฏิบัติงานที่โปร่งใสและตรวจ สอบได้</p> <p>- ควรมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕.การพัฒนาบุคลากร	๕.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรฯ	ผลการวิเคราะห์ - จากข้อมูลข้อเท็จจริง มีการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม เพื่อสนับสนุนให้
	๕.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ	บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
	๕.๓ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงานฯ	ข้อเสนอแนะ - ควรสำรวจความต้องการรับการฝึกอบรมเป็นรายไตรมาส