

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. การวางแผนกำลังคน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>	<p>เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม มีโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสม และ เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผน ใช้อัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>ผ่านความเห็นชอบจากคณะ กรรมการพจน.ส่วนตำบลจังหวัด สระบุรี (ก.อบต.จังหวัดสระบุรี) เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓</p>	<p>ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง กำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓</p>	<p>สามารถบริหารจัดการเกี่ยวกับ เรื่องบริหารงานบุคคลและงบประมาณ ที่เกี่ยวข้องได้อย่าง ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด</p>
<p>๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร - ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับ การสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงาน จ้าง ของกองคลัง กองช่าง และ กองการศึกษาฯ - รับโอน ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง) - รับโอน ตำแหน่ง นักวิชาการ จัดเก็บรายได้ชำนาญการ</p>	<p>เพื่อสรรหาและเลือกสรรแทนตำแหน่งว่าง เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน</p>	<p>มีการสรรหาและเลือกสรรได้อย่าง ถูกต้องตามประกาศ และผ่าน ความเห็นชอบจากคณะกรรมการ พจน.ส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี (ก.อบต.จังหวัดสระบุรี)</p>	<p>๑. ดำเนินการสรรหาพจน.จ้าง ตามภารกิจ ตำแหน่ง ผช.จพง. พัสดุ สังกัดกองคลัง ๒. ดำเนินการสรรหาพจน.จ้าง ทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรာ สังกัดกองช่าง ๓. ดำเนินการสรรหาพจน.จ้าง ทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรာ สังกัดกองการ ศึกษาฯ</p>	<p>ได้บุคลากรที่มีความรู้ความ สามารถเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง</p>
<p>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง ผลการปฏิบัติงานฯ และแต่งตั้งคณะ กรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ของพจน.ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพจน.จ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p>	<p>เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมอย่าง เท่าเทียม</p>	<p>แบบประเมินถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>	<p>คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาและ กลั่นกรองผลการปฏิบัติงานอย่าง โปร่งใส เป็นธรรมและเท่าเทียม ตามหลักสมรรถนะ ภายใต้ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>	<p>บุคลากรทุกคนได้รับการ ประเมินอย่างเป็นธรรมและ เท่าเทียมกัน</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัย	ส่งเสริมให้ พนง.ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนง.จ้างของ อบต.ท่าตูม เกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม และปลูกฝังค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรด้านความซื่อสัตย์สุจริต	ไม่เกิดปัญหาเกี่ยวกับการทุจริต และประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงานของ พนง.ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนง.จ้าง ของ อบต.ท่าตูม หรือข้อทักท้วงจากหน่วยงานตรวจสอบ	พนง.ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนง.จ้าง ได้รับการปลูกฝังค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรด้านความซื่อสัตย์สุจริต	พนง.ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนง.จ้าง มีจิตสำนึกในด้านคุณธรรมจริยธรรม และรักษา วินัยมากยิ่งขึ้น
๕. การสรรหาคณบดีคนเก่ง การมอบเกียรติบัตรให้กับพนง.ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนง.จ้าง ในการมาปฏิบัติงาน โดยไม่มีการขาดลา มาสาย	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานของข้าราชการที่ดีและเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน ควบคู่ไปกับคุณธรรม จริยธรรม	บุคลากรของ อบต.ท่าตูม ได้รับการกระตุ้นจิตสำนึกในการปฏิบัติราชการ การมีทัศนคติที่ดี และการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน	พนง.ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนง.จ้าง ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติในการปฏิบัติราชการ	พนง.ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนง.จ้าง เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในสังกัดได้
๖. การพัฒนาบุคลากร การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และจัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรม	เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ ความสามารถเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	บุคลากรในสังกัดที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้นในสายงานของตนเอง และสามารถนำมาพัฒนาองค์กรต่อไปได้	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และของหน่วยงานอื่น ๆ ที่จัดการฝึกอบรมได้อย่างครอบคลุม	ทำให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น ควรส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเป็นประจำ และต่อเนื่อง
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การเลื่อนระดับ และแต่งตั้ง พนง.ส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน	บุคลากรที่เสนอผลงานมีคุณสมบัติครบถ้วนได้รับการเลื่อนระดับตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี (ก.อบต.จังหวัดสระบุรี)	พนง.ส่วนตำบลมีความก้าวหน้าในตำแหน่งสายงาน สามารถนำความรู้มาพัฒนาองค์กรต่อไป

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ให้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง ประจำ และพนักงานจ้าง	เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และมี ทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	นำความรู้ที่ได้รับมาใช้พัฒนา ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ	หน่วยงานจัดทำโครงการฝึกอบรม หรือส่งไปฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น	บุคลากรมีความรู้ และนำความรู้ มาต่อยอดในการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

การฝึกอบรมบางหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นเมื่อแจ้งรายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมแล้วแจ้งยกเลิกการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ควรสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมให้เพิ่มมากขึ้น