

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔  
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคูณ อำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑.นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง</p>	<p>- เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงานการจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอมีการวางเส้นทางความก้าวหน้าของสายงานมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร</p>	<p>- อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงานภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการและภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลังการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลพระรามเก้าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐</p>	<p>- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ถึง ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๔ โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศ ก.อบต. และกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการทั่วไปและพนักงานจ้างเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กร</p> <p>-ประกาศการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล</p>	<p>- การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบันและเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงานภารกิจถ่ายโอนจากส่วน กลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือ สั่งการ</p> <p>-เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่างเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่องไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ ใช้ระยะเวลาการรับโอนนานต้องพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งสำหรับข้าราชการอื่นมาเป็นพนักงานส่วนตำบล</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
				<p>-ผู้บริหารมีนโยบายรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือคล้ายกับประเทศอื่นแต่ไม่มีนโยบายขอใช้บัญชีหรือขอใช้ไปแล้วแต่ผู้สอบผ่านชั้นบัญชีในตำแหน่งที่ต้องการไม่เพียงพอรวมถึงระยะเวลาการสรรหาการบรรจุแต่งตั้งอาจต้องใช้เวลาเนื่องจากบุคคลที่จะโอนได้มากมีเหตุผลความจำเป็นหลายประการที่ใช้ประกอบในการตัดสินใจ</p>
<p>๒.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>-เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งสายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม</p>	<p>-ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอนไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน</p>	<p>-จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ในการทำงานสร้างความสามัคคีในองค์กรในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่</p>	<p>-สถานการณ์แพร่ระบาดโรค covid-๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผน พัฒนาบุคลากรรวมทั้งงบประมาณที่ตั้งไว้ไม่เพียงพอในการส่งให้บุคลากรเข้าอบรม</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>-เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงานและเกิดความลับความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์กรและสร้างความมั่นใจให้กับทุกเวลากรในความปลอดภัยในการทำงาน</p>	<p>-ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนดความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยข้อร้องเรียนไม่มี มีการทำงานเป็นทีม</p>	<p>-ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นในแต่ละรอบการประเมิน</p> <p>- จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิดให้กับคณะผู้บริหารงานบุคคลพนักงานจ้างทุกคน</p> <p>-จัดกิจกรรม Big cleaning Day ทุกวันพุธเพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่สภาพแวดล้อมในการทำงานสะอาด</p> <p>-มีมาตรการป้องกันการติดเชื้อโควิด-๑๙ คือ จัดเจลล้างมือ หน้ากากอนามัยสำหรับพนักงานและผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงปิดประกาศให้ทุกคนในใส่ หน้ากากอนามัยตลอดเวลาพร้อมทั้งให้หมั่นล้างมือบ่อยครั้ง</p>	<p>-ดำเนินการตามประกาศ ก.อบต จังหวัดชัยภูมิ</p> <p>- บุคลากรให้ความร่วมมือในกิจกรรมเป็นอย่างดี</p> <p>-บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสามัคคี และส่งผลให้องค์กรน่าอยู่</p> <p>-เป็นมาตรการที่ดีพนักงานมีความปลอดภัยมากขึ้นแต่เวลาปฏิบัติงานไม่สามารถเว้นระยะห่างได้เท่าที่ควร</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>-ส่งเสริมปัจจัยในห้องทำงานให้น่าอยู่ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ บริเวณทำงานที่เหมาะสม เทคโนโลยีในการทำงานทันสมัยครบถ้วนเพียงพอ จัดให้มีแม่บ้านทำความสะอาดในสำนักงานให้สะอาดตลอดเวลา</p>	<p>-ห้องทำงานยังคับแคบอยู่ถ้าเทียบกับจำนวนบุคลากร และอุปกรณ์ในการใช้งานจัดเก็บเอกสารยังมีน้อย ทำให้การจัดเก็บเอกสารไม่เป็นระเบียบ</p>
<p>๔.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>- เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p>	<p>-ระดับคะแนนจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ,พนักงานจ้าง และพนักงานครู</p>	<p>-การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบ การประเมิน การเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบลครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔</p>	<p>-เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการกลั่นกรอง เนื่องจากพิจารณาเอกสารผลงานการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริงและการกลั่นกรองคะแนนในรูปคณะกรรมการรวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนก็อยู่ในรูปของคณะกรรมการและนำผลการปฏิบัติงาน การขาด ลา มาสาย และความประพฤติผิดวินัยมาพิจารณาร่วม</p>