

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ลำดับ	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ
๑.	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	<p>๑.ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสเป็นธรรมโดยคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินฯ</p> <p>๒.ผลงานต้องมีความชัดเจนเป็นที่ประจักษ์แก่สายตา</p> <p>๓.พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง</p> <p>๓.พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง</p>	<p>ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน</p> <p>มีผลงานดีเด่น พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับเกียรติบัตรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นมากยิ่งขึ้น ทำให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล</p> <p>การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>ม.ค.-ต.ค. ๒๕๖๕</p> <p>๑ ต.ค. ๒๕๖๔ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๕</p> <p>๑ ต.ค. ๒๕๖๔ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๕</p>
๒.	ด้านอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลัง	<p>๑.บริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจโดยปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม</p> <p>๒.จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน</p> <p>๓.การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยให้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี</p>	<p>จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างสอดคล้องกับภารกิจ และมีภาระค่าใช้จ่ายมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๓๕</p> <p>จัดทำคู่มือความก้าวหน้าในแต่ละสายงาน</p> <p>ผลการประเมินการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง</p>	<p>ม.ค.-ต.ค. ๒๕๖๕</p> <p>ม.ค.-ต.ค. ๒๕๖๕</p> <p>๑ ต.ค. ๒๕๖๔ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๕</p>

ลำดับ	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ
๓.	ด้านการพัฒนาบุคลากร	<p>๑. ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสเป็นธรรมโดยคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินฯ</p> <p>๒. ผลงานต้องมีความชัดเจนเป็นที่ประจักษ์แก่สายตา</p> <p>๓. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง</p> <p>๓. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง</p>	<p>ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน</p> <p>มีผลงานดีเด่น พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับเกียรติบัตรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นมากยิ่งขึ้น ทำให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล</p> <p>การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>ม.ค.-ต.ค. ๒๕๖๕</p> <p>๑ ต.ค. ๒๕๖๔ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๕</p> <p>๑ ต.ค. ๒๕๖๔ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๕</p>
๔.	ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	<p>๑. บริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจโดยปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม</p> <p>๒. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน</p> <p>๓. การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยให้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี</p>	<p>จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างสอดคล้องกับภารกิจ และมีภาระค่าใช้จ่ายมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๓๕</p> <p>จัดทำคู่มือความก้าวหน้าในแต่ละสายงาน</p> <p>ผลการประเมินการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง</p>	<p>ม.ค.-ต.ค. ๒๕๖๕</p> <p>ม.ค.-ต.ค. ๒๕๖๕</p> <p>๑ ต.ค. ๒๕๖๔ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๕</p>

ลำดับ	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ
๕.	ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	๑.พรบ.บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ๒.ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	การบริหารงานเป็นไปด้วยความโปร่งใสไม่มีข้อบกพร่องหรือข้อทักท้วงจากหน่วยงานที่เข้าตรวจสอบในแต่ละครั้ง	ม.ค.-ต.ค. ๒๕๖๕
๖.	ด้านการสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	๑.จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น ๒.มอบเกียรติบัตรให้กับพนักงานดีเด่นที่ผ่านการคัดเลือกประจำปีงบประมาณละ ๒ คน ๓.จัดทำประกาศยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่น	ผลการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร พนักงานที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น พนักงานที่มีกำลังใจในการทำงานที่ได้รับการยกย่องชมเชย	ม.ค.-ต.ค. ๒๕๖๕ ม.ค.-ต.ค. ๒๕๖๕ ม.ค.-ต.ค. ๒๕๖๕
๗.	ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	๑.จัดกิจกรรมและสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น ๒.ให้ถือประพฤติปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ	บุคลากรในองค์กรให้ความสนใจในกิจกรรม บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสเป็นไปตามแผนงานสามารถตรวจสอบได้	ม.ค.-ต.ค. ๒๕๖๕ ม.ค.-ต.ค. ๒๕๖๕

ลำดับ	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ
๘.	ด้านการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	<p>๑.ออกมาตรการดำเนินทางวินัยหรือการลงโทษ</p> <p>๑.๑มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณา ลงโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำบันทึกชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรและมอบงานอื่นให้ปฏิบัติเนื่องจากกระทำผิดแล้วเสนอให้ปลดองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ</p> <p>๑.๒มีมาตรการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นกระทำผิดวินัยในมาตรการที่เป็นกฎเหล็ก คือ</p> <p>๑.๒.๑การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ</p> <p>๑.๒.๒การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนนอกเหนือจากกฎหมายหรือระเบียบที่กำหนดไว้</p> <p>๑.๒.๓การทะเลาะวิวาทกันเอง</p>		ม.ค.-ต.ค. ๒๕๖๕
๙.	ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย	บุคลากรมีความพึงพอใจในสวัสดิการของหน่วยงาน	ม.ค.-ต.ค. ๒๕๖๕

สรุปสถิติผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวโพ อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี

ระยะเวลาดำเนินการ	บรรจุ/แต่งตั้ง (ราย)	โยกย้าย (ราย)	รับโอน (ราย)	ลาออก (ราย)	ไล่ออก/ปลดออก (ราย)	เกษียณอายุราชการ (ราย)	เข้ารับการอบรม (ราย)
ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๔	-	๑	-	-	-	-	๒
มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๕	-	-	๑	๑	-	-	๒
เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๕	๑	๒	-	๑	-	-	๓
กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๕	๑	๑	-	๑	-	-	๒