

รายงานผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากร
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทองอำเภอเมืองกระบี่ จังหวัดกระบี่

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑. ด้านการสรรหา</p>				
<p>๑.๑ ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง</p>	<p>เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทอง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ และเพื่อวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรและวางแผนในการบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้การบริหารงานเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่</p>	<p>๑.การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ๒.ปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม รองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่</p>	<p>-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน</p>	
<p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ออกหรือโอนย้าย</p>	<p>สรรหาบุคลากร แทนกรอบอัตรากำลังที่เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การดำเนินงานการบริการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทอง</p>	<p>สรรหาบุคลากรทดแทนตำแหน่งที่มีการเปลี่ยนแปลงตามอัตรากำลังที่ออกหรือโอนย้าย ของจำนวนกรอบอัตรากำลังที่เปลี่ยนแปลง</p>	<p>๑.ดำเนินการประกาศ สรรหาพนักงานจ้างประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ดังนี้ -ตำแหน่งผู้ช่วยวิศวกรโยธา (กองช่าง) ๒.ดำเนินการประกาศ สรรหาพนักงานจ้างทั่วไป -ตำแหน่งคนงาน (กองช่าง)</p>	

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	ดำเนินการ บรรจุและแต่งตั้งพนักงานจ้างในตำแหน่งที่ว่างเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี	สรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ว่างเดิมและว่างใหม่ของจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ว่าง	๑.ดำเนินการประกาศ สรรหาพนักงานจ้างประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ดังนี้ -ตำแหน่งผู้ช่วยวิศวกรโยธา (กองช่าง) ๒.ดำเนินการประกาศ สรรหาพนักงานจ้างทั่วไป -ตำแหน่งคนงาน (กองช่าง)	
๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	เพื่อให้การสรรหาและเลือกสรรเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนด มีความเป็นธรรมและโปร่งใส	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร ร้อยละ ๑๐๐	ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	
๒. ด้านการพัฒนา				
๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น	เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพที่เหมาะสมเพื่อการบริหารงานและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล	บุคลากรมีการพัฒนาตามแผน โดยมีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด	มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	
๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	เพื่อวางแผน พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่ตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	มีแผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้า	มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้าอบรมตรงตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ	

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. การอํารง รักษาไว้				
๓.๑ ดำเนินการบันทึกแก้ไขปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	เพื่อให้ ข้อมูลในศูนย์ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลที่ต้องการ	บันทึกข้อมูลในศูนย์ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ ถูกต้อง ครบถ้วน	ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลระบบดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะแล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้	
๓.๒ จัดให้มี กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม	เพื่อให้ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรม และเสนอภาคเป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานตำแหน่ง	-แต่งตั้ง คณะกรรมการ กลั่นกรองผลการพิจารณาปฏิบัติงาน -มีการทำข้อตกลงตัวชี้วัด	หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแลกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	
๓.๓ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	เพื่อให้ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรม และเสมอภาค	-แต่งตั้ง คณะกรรมการ กลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน -สามารถตรวจสอบเอกสารการพิจารณาได้ทุกขั้นตอน	มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล โดยคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล	
๓.๔ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทอง มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน	ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร	-มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน -จัดให้มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาล -จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	
๔. ด้านการใช้ประโยชน์				
๔.๑ แจกจ่ายให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลเขาทอง	เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	มีการแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบถึงการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและขอบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทอง	