

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน อำเภอสอง จังหวัดแพร่

๑.การดำเนินการตามนโยบาย

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
<p>๑.ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง</p> <p>๒. การรับโอน โอน พนักงานส่วนตำบล ประเภท อำนวยกาารท้องถิ่น และประเภททั่วไป</p>	<p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนด โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังรองรับภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๒ การรับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งประเภท ทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง</p>	<p>๑.ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ลง วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔</p> <p>๑.ดำเนินการขอความเห็นชอบรับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน (กองคลัง) ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เมื่อวันที่๑๔กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕</p> <p>๒.คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบ ให้รับโอน</p> <p>๓.ดำเนินการขอความเห็นชอบรับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน(กองคลัง) ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เมื่อวันที่๑๐มีนาคม ๒๕๖๕</p> <p>๔.คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบให้ รับโอน</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
<p>๓.ด้านทะเบียนประวัติ</p> <p>๔.ด้านการพัฒนาบุคลากรประเมินผลการปฏิบัติงาน เลื่อนขั้นเงินเดือน</p>	<p>๓.๑ จัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ</p> <p>๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p>	<p>๕.ดำเนินการขอความเห็นชอบรับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการสาธารณสุขปฏิบัติงาน(กองสาธารณสุขฯ) ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๗เมษายน ๒๕๖๕</p> <p>๖.คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบให้รับโอน</p> <p>-มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ครบถ้วนครอบคลุมทุกส่วนราชการ สามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที</p> <p>-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>-หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
<p>๕. ด้านการเสนอขอรับพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์</p> <p>๖. ด้านคุณธรรม จริยธรรม วินัยข้าราชการ และจรรยา วิชาชีพองค์กร</p>	<p>๔.๓ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร</p> <p>๔.๔ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง</p> <p>๕.๑ การจัดเก็บข้อมูลบุคลากรผู้ได้รับพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์</p> <p>๖.๑ ประกาศประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผู้บริหาร และสมาชิกสภาท้องถิ่น</p> <p>๖.๒ ประกาศข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๖.๓ ประกาศกำหนดนโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม</p>	<p>-หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความ พึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา</p> <p>-พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๔ คน ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๒ ขั้น จำนวน ๑ คน ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑.๕ ขั้น จำนวน ๑๓ คน</p> <p>-พนักงานจ้าง จำนวน ๑๘ คน ได้รับค่าตอบแทน ร้อยละ ๔.๕ จำนวน ๔ คน ได้รับค่าตอบแทน ร้อยละ ๓.๕ จำนวน ๑๔ คน</p> <p>-มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรผู้ได้รับพระราชทานเครื่องราช อิสริยาภรณ์เก็บไว้ทั้งหมด เป็นปัจจุบัน</p> <p>- จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น แล้วเสร็จ และประกาศใช้</p> <p>-จัดทำประกาศข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การ บริหารส่วนตำบล แล้วเสร็จ ประกาศใช้</p> <p>-จัดทำประกาศกำหนดนโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม แล้วเสร็จ ประกาศใช้</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
๗.ด้านการธำรง รักษาไว้และแรงจูงใจ	<p>๗.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ</p> <p>๗.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน</p> <p>๗.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>-หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว</p> <p>-หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จที่กำหนดไว้</p> <p>-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน</p>

๒.ปัญหา/อุปสรรค

- ไม่มี

๓.ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี