



แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
๑.ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลึงที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑.จัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ๒.ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลึง เพื่อกำหนดปรับปรุงตำแหน่งใหม่จำนวน ๓ ตำแหน่ง ตามประกาศใช้แผนอัตรากำลึง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้าง เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการปัจจุบัน
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันการเปลี่ยนแปลง หรือ ทดแทนอัตรากำลึงที่ลาออกหรือโอนย้าย	๑. ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ๒.ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างที่ว่าง จำนวน ๔ ครั้ง ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๔ – กันยายน ๒๕๖๕ ๓. ดำเนินการประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลที่ว่างตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	๑.ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ดำเนินการตั้งแต่ เดือน ตุลาคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕ ๒.ประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบลที่ว่างตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ทั้งสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ -ได้รับโอน ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	๑. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคล เป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จำนวน ๔ ครั้ง
	๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	- ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน เลื่อนให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
๒.ด้านการพัฒนา	๑.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และ ดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็นและสถานการณ์	๑. มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน ตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็น กรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	๑. มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากร
	๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	๑. ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบล ได้เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและความรู้เฉพาะตำแหน่ง
	๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตาม เกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ	๑. หน่วยงานมีการประชุมบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	๑. หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน ฯ
๓.ด้านการธำรง รักษาไว้ และ แรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางการความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	๑. หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางการความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุงข้อมูลในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	๑.หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบ LHR ดังกล่าวถูกต้อง เป็นปัจจุบัน
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	๑.หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึง คณะกรรมการ กลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
	<p>๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>๑. พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และ ๒/๒๕๖๕ เป็นไปตามผลการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ตาม คำสั่งการเลื่อนขั้นเงินเดือนและรายงานการประชุม</p>
	<p>๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่ บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและ คุณประโยชน์ต่อสาธารณชน</p>	<p>๑. มีการพิจารณาความดีความชอบโดยมีการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี ให้แก่บุคลากรผู้มีสิทธิ</p>
	<p>๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>๑. ดำเนินการจัดสถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัยและสะอาดสวยงาม ๒.จัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ ขึ้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน ๓. จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาลเบื้องต้น ๔. จัดกิจกรรม ๕ ส</p>
<p>๔.ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ</p>	<p>๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>๑ ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบลรับทราบประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น</p>
	<p>๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้ ผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึง การควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ผู้ปฏิบัติงานตามเกณฑ์แนวทางระเบียบและ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>๑. ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ๒. ดำเนินการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนหัวหน้าส่วนราชการทุกสำนัก กอง ๓. ดำเนินการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน ปลัด อบต. ๔. ดำเนินการปรับปรุงการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างปฏิบัติหน้าที่ส่วนราชการ ภายใน</p>
	<p>๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการ เสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและ ป้องกันการทุจริต</p>	<p>- มีการดำเนินการตามแผน</p>

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

-ไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

-ไม่มีข้อเสนอแนะ