

แบบรายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓  
องค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ปัญหา/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
๑. ด้านการสรรหา	<p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย</p> <p>๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร</p> <p>๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน</p> <p>- ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ได้แก่ ผอ.กองคลัง จพง.ธุรการ</p> <p>- ไม่ได้ดำเนินการ</p> <p>- ไม่ได้ดำเนินการ</p> <p>- ไม่ได้ดำเนินการ</p>	<p>- ควรมีการเผยแพร่ประกาศในสื่อสังคมออนไลน์</p>	
๒. ด้านการพัฒนา	<p>๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ</p> <p>๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning</p> <p>๒.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการ</p>	<p>- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>- มีการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง</p> <p>- ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p>- ดำเนินการประเมินบุคลากรตามหลักเกณฑ์</p>	-	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ปัญหา/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
<p><b>๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ</b></p>	<p>๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ</p> <p>๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน</p> <p>๓.๓ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน</p> <p>๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากรในด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>- มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ</p> <p>- ข้อมูลในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน</p> <p>- มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p> <p>- การพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม เสมอภาค</p> <p>- มีการยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน</p> <p>- มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้สะอาด ปลอดภัยในการทำงาน</p>	<p>- ควรเพิ่มมาตรการในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อให้มากขึ้น</p>	
<p><b>๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ</b></p>	<p>๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต</p>	<p>- บุคลากรรับทราบประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับฯ</p> <p>- การมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>- บุคลากรปฏิบัติตามแผนฯ</p>		