

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
เทศบาลตำบลผาสุก อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และ กรอบ อัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลผาสุก	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดปรับปรุงตำแหน่งใหม่ จำนวน ๑๖ ตำแหน่ง ตามประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณา ปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับ ส่วนราชการในปัจจุบัน
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และ พนักงานจ้าง ให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย	๑. ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างทั่วไปที่ว่าง ๒. ดำเนินการรับโอนย้ายพนักงานเทศบาล ที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศเทศบาลตำบลผาสุก ดำเนินการร้องขอให้ สกถ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทน ใน ตำแหน่งที่ว่าง
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือ ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศ รับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	๑. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ดำเนินการเสร็จสิ้นขบวนการ และออกคำสั่งแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ตั้งแต่ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เป็นต้นไป
	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	๒. ประกาศรับโอนย้าย พนักงานเทศบาล ที่ว่าง ตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง ๓. อยู่ระหว่างการสรรหาในตำแหน่งที่ร้องขอให้ กสถ. ดำเนินการ สอบแข่งขันแทน ในตำแหน่งที่ว่าง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
	๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อน ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	- ไม่มีการดำเนินการ ขอใช้บัญชี กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น ก.กลางสรรหา
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี และดำเนินการตามแผน ฯ ให้ สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลำ กร เข้ารับการ อบรม เพื่อ พัฒนา ความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้ เป็นไป ตามแผนพัฒนา บุคลากรฯ
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนา บุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการ พัฒนา บุคลากร แต่ละตำแหน่ง	-การวางแผนการพิจารณาส่ง บุคลากรเข้ารับการอบรม ตามสาย งานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนา บุคลากรฯ
	๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะ ด้านตามสายงานให้อยู่ใน ระบบงาน E-learning ๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนด ตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึง พอใจของบุคลากร	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ได้ เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E- learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและ เฉพาะตำแหน่ง - หน่วยงานมีการประเมินบุคลากร ตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนด ตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลำ กร เข้ารับการ อบรม เพื่อ พัฒนา ความรู้ความสามารถในตำแหน่ง ตาม สายงาน - หน่วยงาน มีการประเมินความ พึงพอใจของบุคลำกร ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้าน การพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อม ทั้ง ติดตาม และนำผลความพึงพอใจ ของพนักงาน มาพัฒนา และ จัด ให้มีขึ้นพื้นฐานของพนักงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
๓. ด้านการดำรง รักษาไว้ และ แรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ แนวทางการเส้นทางความก้าวหน้าใน สาย งาน ตำแหน่ง ให้บุคลากร ทราบ ๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรใน ระบบศูนย์ ข้อมูล บุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และ เป็นปัจจุบัน	-หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าใน สาย งาน ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้ คำปรึกษา ดังกล่าว - หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตาม ระยะที่ กรม ส่งเสริมการปกครองห้อง ถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้ว เสร็จที่ กำหนด ไว้
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและ สามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดย ผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการ ปฏิบัติงาน จนถึง คณะกรรมการกลั่นกรองผลการ พิจารณา ผลการปฏิบัติราชการ ใน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไป ตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการ อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ ๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความ ดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ ราชการ ประจำปี เพื่อยกย่องชม เชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการ ปฏิบัติงานและ คุณประโยชน์ต่อ สาธารณชน	-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน เทศบาลครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ให้เป็นไป ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติ หน้าที่ ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก. พิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน พนักงาน ส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ตามคำสั่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการ ประชุมดังกล่าว – ไม่ได้ดำเนินการ
	๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้าน สภาพแวดล้อม การทำงาน ด้าน ความปลอดภัยในการทำงาน ด้าน การ มีส่วนรวมในการทำงาน	- ดำเนินการประสานงานกับ โรงพยาบาล เพื่อให้เจ้าหน้าที่ เข้ารับ การตรวจสุขภาพประจำปี - มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการ ปฏิบัติงานอย่าง ครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ สาธารณะ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
๔.ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	๔.๑ แจกให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลผาสุก ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ที่รับทราบประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลผาสุก ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่ เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้พนักงานเทศบาลปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่างอีก หน้าที่หนึ่ง ตามคำสั่ง เทศบาลตำบลผาสุก - แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด - ดำเนินการปรับปรุงการงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล และพนง.จ้าง ปฏิบัติหน้าที่ส่วนราชการภายใน เทศบาล
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการ เสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกัน การทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	-มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการ ดำเนินการ แผนการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการ ทุจริต คอรัปชั่น