



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้
เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้ ได้ดำเนินการกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้ จึงขอประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินการดังกล่าว โดยมีรายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายพิเชษฐ์ ศักดิ์สูง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564



องค์การบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้ อำเภอดอกคำใต้
จังหวัดพะเยา

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.นโยบายการวางแผน อัตรากำลัง	- เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่	- แผนอัตรากำลังมีข้อมูล ถูกต้องครบถ้วน ถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบ เพื่อใช้ เป็นข้อมูลในการวางแผน อัตรากำลัง	- ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เนื่องจากแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) สิ้นสุดการใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ จำเป็นต้องทำแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับ ภารกิจของหน่วยงาน และพิจารณา ปรับปรุงภารกิจของหน่วยงานให้สอดคล้อง กับส่วนราชการในปัจจุบัน	-ดำเนินการถูกต้อง ครบถ้วน
๒.นโยบายการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง บุคลากร	- เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยาตาม หลักเกณฑ์	-ขั้นตอนการสรรหาพนักงาน ส่วนตำบล ถูกต้องครบถ้วน เป็นไปตามระเบียบ ตาม แห่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	- ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานส่วน ตำบลในตำแหน่งที่ว่าง	-ดำเนินการถูกต้อง ครบถ้วน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายด้านการพัฒนา	<p>- เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังมีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานมีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะด้าน</p> <p>-มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำเดือนทุกเดือน</p>	<p>- ร้อยละ ๘๐ ของพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดที่ได้รับการประชุม สัมมนา และฝึกอบรม</p>	<p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และกำหนดนโยบายกลยุทธ์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>- มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน ตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลมากกว่าร้อยละ ๘๕ ได้เข้ารับการประชุม สัมมนา และการฝึกอบรม</p>
๔. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต	<p>-เพื่อให้บุคลากรมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี</p>	<p>- ร้อยละ ๘๐ มีความพึงพอใจด้านคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน</p>	<p>- มีการดำเนินการโครงการกิจกรรมน่านำทำงาน</p>	<p>-พนักงานมีความพึงพอใจในสถานที่ทำงานมากกว่าร้อยละ ๘๕</p>
๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน	<p>- เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>- การประเมินผลพนักงานส่วนตำบลออกค่าได้ ปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบเกี่ยวกับการประเมินผลของพนักงาน</p>	<p>- ดูแล กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>- ดำเนินการถูกต้องครบถ้วน</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๖. นโยบายส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม	-เพื่อให้ให้พนักงานส่วนตำบลออกค่าไต่มี คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	- พนักงานส่วนตำบลออกค่าไต่ไม่มี การร้องเรียนเกี่ยวกับความ ประพฤติ - พนักงานส่วนตำบลออกค่าไต่ไม่มี การถูกดำเนินการทางวินัย	- มี การ จัด ทำ ประมวล จ ริ ย ธรรม ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ทราบและถือปฏิบัติ	- พนักงาน ส่วน ตำบลออกค่าไต่ไม่มี การดำเนินคดีทาง วินัย
7.การให้บุคลากรได้รับ ค่าตอบแทน และ สวัสดิการที่เป็นธรรมและ เหมาะสมตามที่กฎหมาย กำหนด	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจและให้ได้รับ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	- พนักงานส่วนตำบลออกค่าไต่ได้รับ การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนตาม ผลการประเมิน	- มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการ ประเมิน	
8. การสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตาม ภารกิจ ของหน่วยงาน เป็นการยกย่องเชิดชู บุคคล ต้นแบบเพื่อเป็น ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	- เพื่อยกย่องเชิดชูการทำงานของบุคลากรใน หน่วยงานในการให้บริการประชาชนในด้านต่าง ๆ	-พนักงานส่วนตำบลออกค่าไต่ได้รับ การพิจารณาตามคะแนนผลการ ประเมินการปฏิบัติงานดีเด่น - พนักงานส่วนตำบลออกค่าไต่ ได้ ดำเนินการให้บริการประชาชนดีเด่น	- มีการพิจารณาคะแนนตามผลการประเมิน - มีการให้บริการประชาชนดีเด่น	

ปัญหาและอุปสรรค

-ไม่มี-

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

-ไม่มี-



(นายพิเชษฐ์ ศักดิ์สูง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้