

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลยะรัง อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. นโยบายวางแผน อัตรากำลัง	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อ กำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล	- เพิ่มตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน สาธารณสุข (ภารกิจ) กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวน ๑ อัตรา	
		- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แทนฉบับเดิม (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ที่สิ้นสุดลง	
๒. นโยบายการ สรรหา บรรจุ และ การแต่งตั้งบุคลากร	๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผน อัตรากำลัง สรรหาข้าราชการและ พนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือ โอนย้าย	- รับโอน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	
		- รับโอน นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๖- ๓๖๐๑-๐๐๑	
		- บรรจุ เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับ ปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๔- ๔๒๐๓-๐๐๑	
		- บรรจุ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับ ปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๔- ๔๒๐๔-๐๐๑	
		- บรรจุ นักวิชาการศึกษา ระดับ ปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๘- ๓๘๐๓-๐๐๑	
		- ดำเนินการให้ กสส.ดำเนินการสอบ แทนในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น) ที่ว่าง	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		- ดำเนินการให้ กสศ.ดำเนินการสอบแทนในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ที่ว่าง	
		- ประกาศประชาสัมพันธ์การรับโอนพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น ตำแหน่ง นายช่างโยธา ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา	
๓. นโยบายการพัฒนาศูนย์พัฒนาบุคลากร	๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ	มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	
	๓.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาศูนย์พัฒนาแต่ละตำแหน่ง	มีการวางแผนและพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง	
	๓.๓ สร้างบทเรียนรู้เฉพาะทางตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน	ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองตามสายงานแต่ละตำแหน่ง	
	๓.๔ สร้างการเรียนรู้ภายในองค์กร	มีการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร(OD)	
๔. นโยบายการพัฒนาคูณภาพชีวิต	๔.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้า	- มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าของสายงานในตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	
	๔.๒ การบันทึกข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ	- มีการดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบันตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ทุกระยะ	
	๔.๓ การยกย่อง เชิดชู บุคลากรผู้มีการปฏิบัติราชการที่มีผลงานดีเด่น	- มีการดำเนินการประกาศยกย่องข้าราชการที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดีเด่น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการต่อไป	
	๔.๔ จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔. นโยบายการ พัฒนาคุณภาพชีวิต	๔.๕ ประเมินความพึงพอใจของ บุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	มีการดำเนินการประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากรในการบริหารทรัพยากร บุคคล ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลการประเมินมาพัฒนา	
๕. นโยบายการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๕.๑ การมอบหมายงาน	มีการดำเนินการให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม รวมทั้งการควบคุม กำกับติดตาม ดูแลให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้อง	
	๕.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานตาม เกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	มีการดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตาม สายงาน	
	๕.๓ พิจารณาความดี ความชอบตาม ผลการปฏิบัติราชการ อย่างเป็นธรรม เสมอภาค ตรวจสอบได้	มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงาน ให้เป็นไปตามผลการประเมิน การปฏิบัติราชการ ผ่านกระบวนการ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน	

ลงชื่อ ซากีนะห์ บาโงสะตา

(นางซากีนะห์ บาโงสะตา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ