

รายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งงาม อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕ – มีนาคม ๒๕๖๖)

ลำดับ ที่	นโยบาย	ผลการดำเนินการ/ความก้าวหน้า	ผลลัพธ์กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
๑	นโยบายด้านการวางแผน อัตรากำลัง	<p>๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อพิจารณา ทบทวน บทบาทภารกิจและทิศทางของหน่วยงานในอนาคต รวมถึงกำหนดขอบเขต ของแผนกำลังคน</p> <p>๒. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งงาม</p> <p>๓. พิจารณา ทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อบริหารกำลังคน ให้ สอดคล้องกับภารกิจเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า</p>	<p>อบต.โป่งงาม มีการจัดทำแผน อัตรากำลัง ถูกต้องครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย มีมติ เห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖)</p>	ไม่ใช้งบประมาณ
๒	นโยบาย ด้านการ สรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง บุคลากร	<p>๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงาน จ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดย มุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของ อัตรากำลังทั้งหมด</p> <p>๒. รับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือ ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ ว่าง โดยการ เผยแพร่ ประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์และ เว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงาน ภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึง กลุ่มเป้าหมายได้อย่างมี ประสิทธิภาพ</p> <p>๓. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับในตำแหน่ง ที่สูงขึ้น เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับ ตำแหน่ง</p>	<p>ดำเนินการสรรหาในตำแหน่งว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีพ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ระ หว่าง เดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ – มีนาคม ๒๕๖๖)</p>	ไม่ใช้งบประมาณ

<p>๓</p>	<p>นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ให้พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ พนักงานจ้างในสังกัดทราบโดยทั่วกัน</p> <p>๒. ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันใน แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน อย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะ ตำแหน่งและระดับ</p> <p>๓. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง และประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อ ตรวจสอบหลักฐานหรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน ทั้งนี้เพื่อให้ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นไปด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>๔. ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่ เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจ ให้เกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อน เงินเดือน ถูกต้อง ครบถ้วน ทุกคน</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>
<p>๔</p>	<p>นโยบายด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ</p>	<p>๑. ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>๒. ดำเนินการพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและ คุณประโยชน์ต่อสาธารณชน</p>	<p>๑ . ข้อมูล บุ ค ล า ก ร ใน ระบบ มีความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐</p> <p>๒. บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทาง ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของ ตนเอง และสามารถเตรียมความ พร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>

๕	นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	<p>๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลไปingham ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>๑. บุคลากรในสังกัดรับทราบประกาศประมวลจริยธรรมของ ข้าราชการประจำปี และแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมขององค์กร</p> <p>๒. บุคลากรในสังกัดรับทราบคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร</p>	ไม่ใช้งบประมาณ
๖	นโยบายด้านการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	<p>๑. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของ (Career Path) ของทุก ตำแหน่งงานในองค์การบริหารส่วนตำบลไปingham</p> <p>๒. กำหนดหลักสูตรหรือโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan) โดยการชี้แจงวัตถุประสงค์แนวทางหรือวิธีการพัฒนารวมทั้งวิธีการในการติดตามผล</p> <p>๓. ดำเนินการโอนย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งงานกรณีข้าราชการมีความพร้อมและได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตามแผนการฝึกอบรมและพัฒนา รายบุคคล</p>	บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเองและสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์	ไม่ใช้งบประมาณ
๗	นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	<p>๑. จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไปingham ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๒. จัดทำแบบสำรวจความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงาน โดยกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. นำผลการประเมิน มากำหนดความสำคัญในการปรับปรุงสภาพแวดล้อม การทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงาน of พนักงาน</p>	๑. บุคลากรในสังกัดเกิดความผาสุก ความพึงพอใจ มีแรงใจ มีความสุขในการทำงาน และมีความผูกพันกับ องค์กร ทำให้ผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าต่อภารกิจของรัฐ	ไม่ใช้งบประมาณ