

รายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม 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 เพื่อพิจารณาทบทวน บทบาทภารกิจและทิศทางของหน่วยงานในอนาคต รวมถึงกำหนดขอบเขต ของแผนกำลังคน</p> <p>๒. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการ กำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบลศรีเมืองชุม</p> <p>๓. พิจารณา ทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อบริหารกำลังคนให้ สอดคล้องกับภารกิจเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า</p>	อบต.ศรีเมืองชุม มีการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย มีมติ เห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖)	ไม่ใช้งบประมาณ
๒	นโยบายด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร	<p>๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดย มุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด</p> <p>๒. รับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือ ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการ เผยแพร่ ประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึง กลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง</p>	ไม่มีอัตรากำลังว่างในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)	ไม่ใช้งบประมาณ

ลำดับ ที่	นโยบาย	ผลการดำเนินการ/ความก้าวหน้า	ผลลัพธ์กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
๓	นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงานในแต่ละตำแหน่งไปเข้ารับการฝึกอบรม</p> <p>๓. สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา</p>	<p>๑. บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในงานได้</p> <p>๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ตรงกับตำแหน่ง</p> <p>๓. บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นไปด้วยความถูกต้อง</p>	๖๐,๐๐๐.๐๐
๔	นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	<p>๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ให้พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างในสังกัดทราบโดยทั่วกัน</p> <p>๒. ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะตำแหน่งและระดับ</p> <p>๓. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง และประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อตรวจสอบหลักฐานหรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน ทั้งนี้เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>๔. ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในปีเปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น</p>	บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ถูกต้อง ครบถ้วน ทุกคน	ไม่ใช้งบประมาณ

ลำดับ ที่	นโยบาย	ผลการดำเนินการ/ความก้าวหน้า	ผลลัพธ์กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
๕	นโยบายด้านการดำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ	<p>๑. ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>๒. ดำเนินการพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน</p>	<p>๑. ข้อมูลบุคลากรในระบบ มีความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐</p> <p>๒. บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทาง ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์</p>	ไม่ใช้งบประมาณ
๖	นโยบายด้านการส่งเสริม จริยธรรมและรักษาวินัยของ บุคลากรในหน่วยงาน	<p>๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุมว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>๑. บุคลากรในสังกัดรับทราบ ประกาศประมวลจริยธรรมของ ข้าราชการประจำปี และแนวทาง ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของ องค์กร</p> <p>๒. บุคลากรในสังกัดรับทราบคำสั่ง แบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความ รับผิดชอบขององค์กร</p>	ไม่ใช้งบประมาณ
๗	นโยบายด้านการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	<p>๑. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของ (Career Path) ของทุก ตำแหน่งงานในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม</p> <p>๒. กำหนดหลักสูตรหรือโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) โดยการชี้แจงวัตถุประสงค์ แนวทาง หรือวิธีการพัฒนา รวมทั้งวิธีการในการติดตามผล</p> <p>๓. ดำเนินการโอนย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งงาน กรณีที่ข้าราชการมีความ พร้อมและได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตามแผนการฝึกอบรมและพัฒนา รายบุคคล</p>	บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทาง ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของ ตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์	ไม่ใช้งบประมาณ

ลำดับ ที่	นโยบาย	ผลการดำเนินการ/ความก้าวหน้า	ผลลัพธ์กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)
๘	นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	<p>๑. จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๒. จัดทำแบบสำรวจความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงาน โดยกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. นำผลการประเมิน มากำหนดความสำคัญในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานของพนักงาน</p>	<p>๑. บุคลากรในสังกัดเกิดความผาสุก ความพึงพอใจ มีแรงใจ มีความสุขในการทำงาน และมีความผูกพันกับองค์กร ทำให้ผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าต่อภารกิจของรัฐ</p>	ไม่ใช้งบประมาณ