



รายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล รอบ ๖ เดือน
(ตุลาคม ๒๕๖๕ – มีนาคม ๒๕๖๖)
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลปะโด
อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี

รายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

รอบ ๖ เดือนแรกของประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโต อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี

องค์การบริหารส่วนตำบลปะโต ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ลำดับ ที่	นโยบาย	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	การดำเนินการ/กิจกรรม	งบประมาณ
๑	นโยบายวางแผนอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างแผนอัตรากำลัง การจัดทำกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการ ข บ เ ลื อ น ก า ร ต า เ นื ง น า น ข อ ง ทู ก หน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง	๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลปะโต ๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน	๑. ปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒. นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ

๒	นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	วางแผนการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลในตำแหน่งว่างให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังและรองรับภารกิจงานของหน่วยงาน	บรรจุแต่งตั้งบุคคลในตำแหน่งให้ตรงสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง และไม่รับผลประโยชน์ใดๆ สำหรับการบรรจุแต่งตั้งบุคคลหรือรับโอนย้ายบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	๑. การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่โดยการประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ
๓	นโยบายด้านการประเมินผลการทำงาน	ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรมโดยคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑.จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ๒. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการ ปฏิบัติงานที่แท้จริง	๑.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน ๒.ประเมินผลโดยใช้สมรรถนะตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ๓.แจ้งผลการประเมินผลให้บุคลากรในสังกัดได้รับทราบ ๔. สามารถตรวจสอบข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานได้	ไม่ใช้งบประมาณ

๔	นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต. ๒.ปรับแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ	๑.ปรับแผนพัฒนาบุคลากร และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ๒.กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ๓. ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ
๕	นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	วางแผนความก้าวหน้าให้บุคลากรในสังกัดให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อรักษาคณติและคนเก่งขององค์กร	๑.บริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร ๒.จัดกิจกรรมส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ๒. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ๓. มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม	งบประมาณตามข้อบัญญัติประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๖	นโยบายด้านการส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรม	ให้บุคลากรในหน่วยงานมี คุณธรรมและจริยธรรมใน การปฏิบัติงาน	๑. จัดทำประกาศคุณธรรมและ จริยธรรมข้าราชการให้บุคลากรใน หน่วยงานได้ยึดถือปฏิบัติ ๒. จัดทำกิจกรรม/โครงการฝึกอบรม จริยธรรม คุณธรรม สำหรับบุคลากร ในสังกัด	๑.บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามประกาศ คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ อยู่ระหว่างดำเนินการ	ไม่ใช้งบประมาณ งบประมาณตาม ข้อบัญญัติประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๖
๗	นโยบายด้านการรักษาวินัย ของบุคลากรในหน่วยงาน	กำหนดให้บุคลากรใน หน่วยงาน รักษาวินัยอย่าง เคร่งครัด และยึดถือปฏิบัติ ตามระเบียบที่ทางราชการ กำหนด	๑.ให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติ ตามระเบียบที่ทางราชการกำหนด อย่างเคร่งครัด ๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดย มอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาสามารถ ตักเตือนตามความเหมาะสมในระดับ วินัยที่ไม่ร้ายแรง ยกเว้นการกระทำ ผิดวินัยร้ายแรงที่ระเบียบกำหนด	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเข้า ฝึกอบรมในหลักสูตรเรื่องวินัยของ ข้าราชการ ๒.มีการจัดทำแผนพับให้ความรู้เกี่ยวกับ การลาของบุคลากรในหน่วยงาน	งบประมาณตาม ข้อบัญญัติประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๖ ไม่ใช้งบประมาณ
๘	นโยบายการพัฒนาคุณภาพ ชีวิต	วางแผนกลยุทธ์ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่ดีในการทำงาน	๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ๒. จัดสภาพแวดล้อมให้สะอาด น่า อยู่ และความปลอดภัยในการ ทำงาน	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงาน ออกกำลังกายหลังเลิกงาน ๒. จัดกิจกรรมภายในเพื่อเป็นการสร้าง ขวัญและกำลังใจในการทำงานในวันขึ้นปี ใหม่ไทยของ ทุกปี ๓. จัดทำโครงการกิจกรรม ๕ ส.เพื่อ ความสะอาด น่าอยู่และความปลอดภัย ในการทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ
