

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน	เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑. ความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ๒. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ๒. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และสอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน
๒. นโยบายการสรรหาคณะคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	เพื่อสรรหาคณะคนดีคนเก่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในตำแหน่งที่ว่าง (โดยวิธีรับโอน/รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล/พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น	ร้อยละความสำเร็จของการสรรหาคณะคนดี คนเก่ง ในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	- บรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลจากการรับโอน/โอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล/พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น จำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ ๑. ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ๒. ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา	การสรรหาเป็นไปตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องทุกขั้นตอน
๓. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อสรรหาคณะคนดีคนเก่งมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนด	ร้อยละความสำเร็จของการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	- บรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลจากการขอใช้บัญชีของ กสธ. จำนวน ๖ ตำแหน่ง ได้แก่ ๑. ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ๒. ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ๓. ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บ ๔. ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป	การบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามความต้องการอัตรากำลังคนที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			๕. ตำแหน่งนิติกร ๖. ตำแหน่งนักวิชาการเกษตร - บรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานผู้บริหารจากการขอ ใช้อำนาจของ ก.อบต.จำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ ๑. ตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป) ๒. ตำแหน่งนักบริหารงาน การคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	
๔. นโยบายการพัฒนาบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ในสายงานแต่ละตำแหน่งและสอดคล้องกับภารกิจงานขององค์กร	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย	การดำเนินการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้และมีการรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๕. นโยบายการประเมินผล การปฏิบัติงาน</p>	<p>เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการเลื่อนขั้น เงินเดือน เลื่อนระดับ เลื่อนค่าจ้าง เลื่อนค่าตอบแทนประจำปี</p>	<p>ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามรอบ การประเมิน ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประกอบด้วย ๑. ปลัด อบต. เป็น ประธานฯ ๒. หัวหน้าส่วนราชการหรือ รองปลัด อบต. ไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็น กรรมการ ๓. ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ เป็น เลขานุการ</p>	<p>- การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไป เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลว. ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ - การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานจ้าง เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไป เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๙</p>
<p>๖. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและ รักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน</p>	<p>เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับ ความประพฤติของบุคลากร หรือ จรรยาวิชาชีพ ส่งเสริม สร้างคุณธรรม บุคลากรให้อยู่ในความถูกต้อง ดึงตาม มีจิตบริการสาธารณะ</p>	<p>ร้อยละความสำเร็จของ การประกาศนโยบายคุณธรรม จริยธรรม</p>	<p>- ประกาศนโยบายคุณธรรม จริยธรรม - ประกาศข้อบังคับว่า ด้วยจรรยา ข้าราชการส่วนท้องถิ่น - ประกาศกำหนดจำนวน วันลา และการมาทำงานสาย</p>	<p>การประกาศนโยบายคุณธรรมจริยธรรม ได้ใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผล การปฏิบัติงานฯ ประจำปีและใช้เป็น เครื่องมือในการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน ค่าตอบแทนประจำปี</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๗. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ในสายงาน แต่ละตำแหน่ง และสอดคล้องกับ</p>	<p>ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖</p> <p>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>- ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>การดำเนินการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ และมีผลการรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม</p>
<p>๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร</p>	<p>ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร</p>	<p>- จัดทำโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และการบริการประชาชน ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>- โครงการ</p>	