

**แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)
องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี**

ประเด็นนโยบาย /แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
๑. นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน	เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑. ความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ๒. ประสิทธิภาพแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ภายในวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖	๑. จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานและสอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน	ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานและสอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน	ไม่มีใช้ งบประมาณ
๒. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	เพื่อสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในตำแหน่งที่ว่าง (โดยมีวิธีรับโอน/ โอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น	ร้อยละความสำเร็จของการสรรหาคนดี คนเก่ง ในตำแหน่ง ที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	-บรรลุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลจากการรับโอน/โอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบล/พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น จำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ ๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ๒. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล	การรับโอน เป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องทุกขั้นตอน	ไม่มีใช้ งบประมาณ
๓. นโยบายการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อสรรหาบุคลากรมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนด พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น	ร้อยละความสำเร็จของการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	-บรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานวิชาการ จากการใช้ผู้สอบแข่งขันได้บัญชี กสค. จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ๑. ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป		ไม่มีใช้ งบประมาณ

<p>๓. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ที่รับชอบงานการเจ้าหน้าที่ เป็น เลขานุการ</p>				<p>ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลว. ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ -การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ พนักงานจ้าง เป็นไป ตามประกาศ คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไป เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ พนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๙</p>
--	--	--	--	--

**แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)
องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี**

ประเด็นนโยบาย /แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
๔. นโยบายการพัฒนาบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ในสายงานแต่ละตำแหน่งและสอดคล้องกับภารกิจงานขององค์กร	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร	-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ -ส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย	การดำเนินการ พัฒนาบุคลากร เป็นไปตาม แผนพัฒนาบุคลากร ที่ได้กำหนดไว้และมี การรายงานผลการเข้า รับการฝึกอบรม	ไม่ใช้ งบประมาณ
๕. นโยบายการประเมินผล การปฏิบัติงาน	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ เลื่อนค่าจ้าง เลื่อนค่าตอบแทนประจำปี	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำกรประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามรอบประเมิน ร้อยละ๑๐๐	-ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประกอบด้วย ๑. ปลัด อบต. เป็น ประธาน ฯ ๒. หัวหน้าส่วนราชการหรือรองปลัด อบต. ไม่น้อยไปกว่า ๒ คน เป็น กรรมการ	การประเมินผล การปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง เป็นไป ตามประกาศ คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไป เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการ	ไม่ใช้ งบประมาณ

<p>๖. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวิสัยของบุคลากรในหน่วยงาน</p>	<p>เพื่อเป็นเครื่องมือความประพฤติของบุคลากร หรือ จรรยาวิชาชีพ ส่งเสริม สร้างคุณธรรมบุคลากรให้อยู่ในความถูกต้อง ดีงาม มีจิตบริการสาธารณะ</p>	<p>ร้อยละความสำเร็จของการประกาศนโยบายคุณธรรมจริยธรรม</p>	<p>-ประกาศนโยบายคุณธรรมจริยธรรม -ประกาศข้อบังคับ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น -ประกาศกำหนดจำนวน วันลา และการมาทำงานสาย</p>	<p>การประกาศนโยบายคุณธรรมจริยธรรมได้ใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินการปฏิบัติงาน ประจำปีและใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนประจำปี</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>
<p>๗. นโยบายการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>เพื่อสร้างให้บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ในสายงานแต่ละตำแหน่ง และสอดคล้องกัน</p>	<p>ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ -จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ -ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและภารกิจที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>การดำเนินการพัฒนาบุคลากร เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ และมี การรายงานผลการฝึกอบรม</p>	<p>ใช้งบประมาณ ตาชั่งบัญชี งบประมาณประจำปี</p>

<p>ผลการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร</p>	<p>ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร</p>	<p>-จัดทำโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการบริการประชาชนของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -กิจกรรมวันรักต้นไม้ประจำของชาติ พ.ศ. ๒๕๖๗</p>	<p>การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้และมี การรายงานผลการเข้ารับการศึกษาและ รายงานการดำเนินงาน กิจกรรม</p>	<p>ใช้งบประมาณ ข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี</p>
------------------------------	--	---	--	---	--