

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)  
องค์การบริหารส่วนตำบลหมากหญ้า อำเภอนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
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)	ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานและสอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ
๒. นโยบายการสรรหาคณบดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	เพื่อสรรหาคณากรมาปฏิบัติงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในตำแหน่งที่ว่าง (โดยมีวิธีรับโอน/โอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล/พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น	ร้อยละความสำเร็จของการสรรหาคณบดีคนเก่ง ในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	- บรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลจากการรับโอน/โอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล/พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ๑. ตำแหน่งนักวิเคราะห์ฯ	การสรรหาเป็นไปตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องทุกขั้นตอน	ไม่ใช้งบประมาณ
๓. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อสรรหาคณากรมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ให้ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนด	ร้อยละความสำเร็จของการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	- บรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานผู้บริหารจากการขอใช้บัญชีของ ก.อบต. จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ๑. ตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)		ไม่ใช้งบประมาณ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
			<p>- บรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วน ตำบลจากการร้องขอ ก.จังหวัด ดำเนินการสรรหาให้ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ตำแหน่งนักป้องกันฯ</li><li>๒. ตำแหน่งนักวิเคราะห์ฯ</li></ol> <p>- สรรหาและเลือกสรรพนักงาน จ้างตามภารกิจและพนักงานจ้าง ทั่วไปแทนตำแหน่งที่ว่างในสังกัด จำนวน ๔ ตำแหน่ง ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินฯ</li><li>๒. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บฯ</li><li>๓. ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างเขียน แบบ</li><li>๔. ตำแหน่งนักการภารโรง</li></ol>		

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
๔. นโยบายการพัฒนาบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ในสายงานแต่ละตำแหน่งและสอดคล้องกับภารกิจงานขององค์กร	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖</li> <li>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</li> <li>- ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	การดำเนินการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้และมี การรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม	ไม่ใช้งบประมาณ
๕. นโยบายการประเมินผล การปฏิบัติงาน	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ เลื่อนค่าจ้าง เลื่อนค่าตอบแทนประจำปี	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามรอบการประเมิน ร้อยละ ๑๐๐	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</li> <li>- ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างประกอบด้วย</li> </ul> <p>๑. ปลัด อบต. เป็น ประธานฯ</p>	- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	ไม่ใช้งบประมาณ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
			<p>๒. หัวหน้าส่วนราชการหรือรองปลัด อบต. <u>ไม่น้อยไปกว่า ๒ คน</u> เป็นกรรมการ</p> <p>๓. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ เป็น เลขานุการ</p>	<p>ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลว. ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘</p> <p>- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๘</p>	
<p>๖. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน</p>	<p>เพื่อเป็นเครื่องมือความประพฤติของบุคลากร หรือ จรรยาวิชาชีพ ส่งเสริม สร้างคุณธรรมบุคลากรให้อยู่ในความถูกต้อง ดีงาม มีจิตบริการสาธารณะ</p>	<p>ร้อยละความสำเร็จของการประกาศนโยบายคุณธรรมจริยธรรม</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประกาศนโยบายคุณธรรมจริยธรรม</li> <li>- ประกาศข้อบังคับ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น</li> <li>- ประกาศกำหนดจำนวน วันลา และการมาทำงานสาย</li> </ul>	<p>การประกาศนโยบายคุณธรรมจริยธรรมได้ใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๗ ประจำปีและใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนประจำปี</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
๗. นโยบายการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ใน สายงานแต่ละตำแหน่ง และ สอดคล้องกับ	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตาม แผนพัฒนาบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖</li> <li>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖</li> <li>- ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และ ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	การดำเนินการพัฒนา บุคลากรเป็นไปตาม แผนพัฒนาบุคลากรที่ได้ กำหนดไว้ และมีการ รายงานผลการเข้ารับการ ฝึกอบรม	ใช้งบประมาณตาม ข้อบัญญัติ งบประมาณประจำปี
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของ บุคลากรในองค์กร	ร้อยละความสำเร็จของการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของ บุคลากรในองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน และการ บริการประชาชนของพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</li> <li>- กิจกรรมวันรักต้นไม้ประจำปี ของชาติ พ.ศ. ๒๕๖๕ (งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)</li> </ul>	การพัฒนาคุณภาพชีวิต ของบุคลากรในองค์กร เป็นไปตามแผนพัฒนา บุคลากรที่ได้กำหนดไว้ และมีการรายงานผลการ เข้ารับการฝึกอบรมและ รายงานการดำเนิน กิจกรรม	ใช้งบประมาณตาม ข้อบัญญัติ งบประมาณประจำปี