

**แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔**

ประเด็น/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑. การวางแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>-เพื่อให้ อบต.ห้วยแอ่งมี โครงสร้างการแบ่งงานและ ระบบงานที่เหมาะสมและไม่ ซ้ำซ้อน -เพื่อให้อบต.ห้วยแอ่ง มีการ กำหนดตำแหน่ง การจัด อัตรากำลังโครงสร้างให้ เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ของ อบต -เพื่อเป็นแนวทางในการ ดำเนินการวางแผนการใช้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ถูกต้อง ครบถ้วน และ ได้รับความเห็นชอบจาก ก. อบต.จังหวัดมหาสารคาม พร้อม กับประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖) และ ก.อบต.จังหวัด มหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบการกำหนด โครงสร้างกอง สำนัก หรือส่วน ราชการและอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล</p>	
<p>๒.การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร</p>	<p>๑. เพื่อสรรหาและคัดเลือก บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงาน ในองค์กร ๒.เพื่อใช้ศักยภาพของ พนักงานให้เกิดประโยชน์ สูงสุด ๓. เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้ ก้าวหน้า ๔.เพื่อทำให้องค์กรบรรลุ เป้าหมายสู่ความสำเร็จ</p>	<p>๑. อัตรการครองตำแหน่ง เทียบกับอัตรากำลัง ๓ ปี ตาม เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ๒.ความสำเร็จในการสรรหาและ เลือกสรรบุคลากรให้ดำรง ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน ส่วนตำบลราย น.ส.รัตนกร วิเศษ ชู ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ตาม คำสั่ง อบต.ห้วยแอ่งที่ ๓๘/๒๕๖๓ เรื่อง การบรรจุและแต่งตั้งรับ ราชการ ตั้งแต่วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓</p>	
<p>๓.การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของพนักงานส่วน ตำบลสำหรับรอบการ ประเมิน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p>	<p>เพื่อติดตามการปฏิบัติ ราชการของพนักงานส่วน ตำบลที่ได้ทำข้อตกลงการ ปฏิบัติราชการให้เกิดผลงานที่ ดีตามเป้าหมายของตัวชี้วัดใน ระดับสูงสุด เพื่อบรรลุ เป้าหมายแต่ละด้าน</p>	<p>๑.ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อย กว่าร้อยละ๗๐) โดยประเมินผล จากการปฏิบัติงานตามปริมาณ ผลงาน หรือความรวดเร็วหรือ การตรงตามเวลาที่กำหนด หรือ การประหยัด หรือความคุ้มค่า ของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่ กรณี ๒.พฤติกรรมการปฏิบัติ(ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วยการประเมิน สมรรถนะหลักสมรรถนะประจำ ผู้บริหาร และสมรรถนะประจำ สายงาน</p>	<p>การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของพนักงานส่วนตำบลเกิดความ ยุติธรรมและไม่มีอคติต่อผู้รับการ ประเมินนอกจากผู้ทำการประเมิน แล้ว หัวหน้าส่วนราชการก็ควร จะเป็นตัวกลางในการตรวจเช็คข้อมูล ตรวจสอบข้อเท็จจริงควบคู่ไปด้วย เพื่อให้เกิดความยุติธรรมใน กระบวนการประเมินผลการ ปฏิบัติงานนี้ให้มากที่สุดหรือถ้าเป็น หัวหน้าส่วนราชการเอง ก็ต้อง ระมัดระวังและเป็นกลางที่สุด</p>	

ประเด็น/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔. การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย	เพื่อให้ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ปฏิบัติงาน ถูกต้องตามระเบียบและ กฎหมาย ป้องกันการ ประพฤติมิชอบในการ ปฏิบัติงานและการทุจริตต่อ หน้าที่และรักษาผลประโยชน์ ของทางราชการเป็นสำคัญ	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงาน จ้าง	เพื่อให้ผู้ที่ผ่านการอบรมปฏิบัติงาน ถูกต้องตามระเบียบและกฎหมาย ไม่มีการประพฤติมิชอบในการ ปฏิบัติงานและการทุจริตต่อหน้าที่	
๕. การสรรหาคนดี คนเก่ง กิจกรรมการยกย่องบุคคล ต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมมีความซื่อสัตย์ใน การปฏิบัติราชการและการ บริการประชาชนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วน ตำบลห้วยแอ่ง เป็นการยก ย่องเชิดชู เกียรติ มีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน	ประกาศพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ดีเด่น	ได้บุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ในการ ปฏิบัติราชการและการบริการ ประชาชนดีเด่นประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	
๖. การพัฒนาบุคลากร โครงการฝึกอบรมสัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงาน จ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพ ให้บุคลากร สังกัดองค์การ บริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ใน การปฏิบัติงานต่อองค์กรและ ชุมชน	คณะผู้บริหาร พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงาน จ้าง	เพื่อให้คณะผู้บริหาร พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วย แอ่งนำความรู้ ทักษะและนำ ประสบการณ์ที่ได้จากศึกษาดูงาน นำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อองค์กรและชุมชนอย่างยั่งยืน	
๗. การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ จัดทำคู่มือ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อให้บุคลากรได้ใช้เส้นทาง ความก้าวหน้าในการปฏิบัติ ราชการที่จะไปสู่ตำแหน่ง สำคัญของส่วนราชการโดยมี การกำหนดและแสดงให้เห็น ถึงเส้นทางการสั่งสม ประสบการณ์และผลงานใน แต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อน การเลื่อนไปดำรงตำแหน่ง สำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจาก ตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้า ร่วมอบรม	เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ในการ ปฏิบัติงานให้มีขีดสมรรถนะเพิ่ม สูงขึ้น สามารถนำไปใช้ในองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพและ ความก้าวหน้าในหน้าที่สายอาชีพ	

ประเด็น/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต กิจกรรม ๕ ส.	๑. เพื่อปรับปรุง สภาพแวดล้อมการทำงานให้ เหมาะสมเสริมสร้าง บรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้ บุคลากรได้ทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ ๒. พัฒนาระบบและวิธีการ ทำงานเพื่อบุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑. พนักงานส่วนตำบลเกิด แรงจูงใจในการทำงาน ๒. ทำให้สภาพแวดล้อมที่ทำงาน มีความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	๑. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลเกิด แรงจูงใจในการทำงาน ๒. มีสภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความ ปลอดภัยและอาชีวอนามัย	
ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา -ไม่มี- ข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล -ไม่มี-				