

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓  
 ของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

\*\*\*\*\*

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม/งาน	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการวิเคราะห์และวางแผน อัตราค่าจ้าง	การวางแผน การวิเคราะห์ และการบริหารอัตราค่าจ้างใหม่ ความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน ลักษณะ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามกรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อรองรับภารกิจ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ประจำปี ๒๕๖๓ โดยกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา ๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๑ อัตรา ๓. ผู้ดูแลเด็ก ๓ อัตรา ๔. พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอกชนกประสงค์ ๑ อัตรา - จัดทำคำสั่งหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในองค์การบริหาร ส่วนตำบลห้วยแถลง
๒. ด้านการสรรหาบุคคลเข้าสู่งาน ตำแหน่ง	การสรรหาบุคคลเข้าสู่งานตำแหน่ง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้เป็นที่โปร่งใสและเปิดเผยและเสนอแนะที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.)และคณะกรรมการพนักงานกลาง (ก.อบต.) กำหนด	ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มีการสรรหาบุคลากรเพื่อมาดำรงตำแหน่ง ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้ ๑. ใช้บัญชีสอบคัดเลือกสายผู้บริหาร (ก.สอ) ๒. ประกาศ/ประชาสัมพันธ์รับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลสายผู้ปฏิบัติ ๓. ประกาศสอบรับสมัครเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างขององค์การ บริหารส่วนตำบลห้วยแถลง ๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑ อัตรา ๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๑ อัตรา ๓. ผู้ดูแลเด็ก ๓ อัตรา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม/งาน	ผลการดำเนินงาน
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตามหลักสมรรถนะ โดยมุ่งเน้นให้มีความรู้และ “ทำงานเก่ง แก้ปัญหาได้ ประสบความสำเร็จ มีความรับผิดชอบ” และส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี โดยมีแผนงานโครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ตลอดจนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	สนับสนุนให้พนักงานได้เข้ารับการฝึกอบรมตามความประสงค์ตามเนื้อหาสอดคล้องกับมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง
๔. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ส่งเสริมและสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากรโดยมุ่งให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง มีการส่งเสริมประสบการณ์และผลงานโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนให้มีความพร้อม	จัดทำความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่ง และได้เลื่อนระดับเมื่อไหร่ หรือ มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอย่างไรบ้าง
๕. การบริหารผลการปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงงานระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานในส่วนของการเข้าหมายว่าปีนี้จะทำอะไรบ้าง มีแผนการปฏิบัติงานที่จะวัดออกมาว่าสำเร็จหรือไม่อย่างไร (ตามแบบประเมินส่วนที่ ๑) และประเมินในส่วนพฤติกรรมการทำงาน (ตามแบบประเมินส่วนที่ ๒) ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก (๕ สมรรถนะ) ประจำผู้บริหาร (๕ สมรรถนะ) สมรรถนะประจำสายงาน (๒๒ สมรรถนะ) ซึ่งแบบประเมิน “ตัวกำหนดให้ว่าผลสัมฤทธิ์ประเมิน ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน