**รายละเอียดการรายงานผลประจำปี พ.ศ. 2565 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **หมายเหตุ** |
| **1. การวางแผนกำลังคน**  1.๑ แผนงานปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลัง อบต.  1.๒ โครงการการวิเคราะห์สภาพกำลังคนและ จัดทำคุณลักษณะงานเฉพาะตำแหน่ง | ๑. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน | ระดับความสำเร็จในการปรับปรุง โครงสร้างและอัตรากำลัง | ๑. การประชุมเพื่อติดตาม ผล ในระดับต่างๆ  ๒. การประสานงานกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อ รับทราบผลการดำเนินการ หรือปัญหาต่างๆ |  |
| **2.การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร**  2.1 แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)  2.2 มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้อง กับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดย คำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร | -จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ ชัดเจน (Career Path)  -ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึง วัฒนธรรมความคิดของบุคลากร | -ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผน  สร้างเส้นทางความก้าวหน้า  (Career Path)  - แผนงานการสรรหาและบรรจุ  แต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหาร  ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดย  คำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของ  บุคลากร | ๑. การประชุมเพื่อติดตาม ผลการดำเนินการ  ๒. การเก็บรวบรวมข้อมูล จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในกรมและหน่วยงานภายนอก |  |
| **3.การประเมินผลการปฏิบัติงาน**  3.๑ โครงการจัดทำสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ | - จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการ บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ | -ระดับความสำเร็จในการจัดทำ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำ ตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ | ๑. การประชุมเพื่อติดตาความก้าวหน้าของการดำเนินการ  ๒. การประเมินผลการจัดทำสมรรถนะ |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **หมายเหตุ** |
| **4.การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย**  4.๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐานจริยธรรม ของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  4.2 แผนงานการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใส ในการบริหารงานบุคคล  4.3 โครงการรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ภาค ประชาชน/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้ง เบาะแสเฝ้าระวังทุจริตและประพฤติมิชอบ  4.4 โครงการสร้างเครือข่ายภาคประชาชน/ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการแจ้ง เบาะแสเฝ้าระวังทุจริตฯ | -มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรม ของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น -มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการ ปฏิบัติงาน  -มีการรณรงค์การเฝ้าระวังการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ -มีการสร้างเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน | -ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินผล ตามโครงการ | ๑. การประเมินและ  ปรับปรุงมาตรฐานความ  โปร่งใสในการบริหารงาน  บุคคล  ๒. การประเมินผลโครงการ |  |
| **5.การสรรหาคนดีคนเก่ง**  5.๑. โครงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร กรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | - จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็น ปัจจุบัน | -ระดับความสำเร็จในการจัดทำ ฐานข้อมูลบุคลากร | ๑. การประชุมหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง เช่น กลุ่มงาน/ ฝ่าย ในกองการเจ้าหน้าที่ บริษัทที่ปรึกษา  ๒. การประเมินผลความ ถูกต้องของระบบ |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **หมายเหตุ** |
| **6.การพัฒนาบุคลากร**  6.๑. โครงการฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่บุคลากร กองการเจ้าหน้าที่  6.2 แผนการสร้างหลักสูตรการพัฒนาภาวะ ผู้นำให้กับข้าราชการ  6.3 การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการ พัฒนาภาวะผู้นำ | - การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของ บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง  - มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ ให้กับข้าราชการ | -ร้อยละของบุคลากรกองการ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT  -การฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนา ภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่าง น้อย ๑ โครงการ  -ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรม การพัฒนาภาวะผู้นำ | ๑. การประเมินผลโครงการ ฝึกอบรม  ๒. การทดสอบสมรรถนะ ของบุคลากรหลังจากเสร็จ สิ้นการฝึกอบรม  3.การนำหลักสูตรมาใช้ใน การปฏิบัติงาน |  |
| **7.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ**  7.1 โครงการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์  7.2. โครงการพัฒนาข้าราชการตามหลักสูตร นายอำเภอ หลักสูตรนักปกครองระดับสูง ฯลฯ | - การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง  -การพัฒนาข้าราชการตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง อย่างต่อเนื่อง | -ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนา | ๑. การประเมินผลผู้บริหาร ที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาวิสัยทัศน์  ๒. การประชุมเพื่อติดตาม ความก้าวหน้าของการ ดำเนินโครงการ |  |
| **8.การพัฒนาคุณภาพชีวิต**  8.๑ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้าง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร | -การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจใน การทำงานของบุคลากร | -ระดับความสำเร็จในการพัฒนา คุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจใน การทำงานของบุคลากร | - การประเมินผลโครงการ พัฒนาคุณภาพชีวิตและ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร |  |

**ปัญหาแลอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา ......................................................................................................**

**…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………..**

**ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข ...............................................................................................................................**

**…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………..**