**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 | -ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า(Career Path)- แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร | ๑. การประชุมเพื่อติดตาม ผลการดำเนินการ๒. การเก็บรวบรวมข้อมูล จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในกรมและหน่วยงานภายนอก |  |
| **3.การประเมินผลการปฏิบัติงาน** 3.๑ โครงการจัดทำสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ | - จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการ บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่  | -ระดับความสำเร็จในการจัดทำ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำ ตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ | ๑. การประชุมเพื่อติดตาความก้าวหน้าของการดำเนินการ๒. 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. การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล๒. 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 ...............................................................................................................................**

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