



รายงานผลการดำเนินการ
 ตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
 (ห้วง ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕ – มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖)

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู

อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

สรุปผลการดำเนินงานการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ห้วง ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕ – มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖)

ตามนโยบายและกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ และการบริหารอัตรากำลัง

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง</p>	<p>วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง เพื่อให้สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด</p>	<p>๑. ระบบงานและกรอบอัตรากำลังสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของหน่วยงาน ๒. นำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกด้าน ๓. เส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ๔. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก</p>	<p>๑. ได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕ ดังนี้ <u>ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม</u> - ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ) (กองการศึกษา) จำนวน ๑ อัตรา <u>ขอยุบเลิกตำแหน่ง</u> - ตำแหน่ง ภารโรง (ทั่วไป) (สำนักปลัด) จำนวน ๑ อัตรา ๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ฯลฯ ๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก ๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร</p>	<p>สามารถดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>

สรุปผลการดำเนินงานการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ห้วง ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕ – มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖)

ตามนโยบายและกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ และการบริหารอัตรากำลัง

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อให้สามารถได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถมาปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งที่ว่างได้	<p>๑. ดำเนินการขอให้ก.กลางเป็นผู้สรรหาในสายงานผู้บริหาร จำนวน ๔ ตำแหน่ง ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่งรองปลัด อบต. จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ จำนวน ๑ อัตรา <p>๒. ดำเนินการขอใช้บัญชี กสส.สายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่งนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา <p>๓. อยู่ระหว่างการดำเนินการขอใช้บัญชี อบต. จำนวน ๓ ตำแหน่ง ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่งนักวิชาการเกษตรจำนวน ๑ อัตรา <p>๔. มีการดำเนินการประกาศรับโอนย้าย ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่งวิศวกรโยธา กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา 	<p>ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งที่ว่างได้</p> <p>ปัญหาที่พบ : ตำแหน่งที่ขอใช้บัญชี กสส. ยังไม่มีคนที่จะมาบรรจุในตำแหน่งดังกล่าวเนื่องจากมีผู้สอบผ่านในตำแหน่งนี้ไม่เพียงกับอัตราว่างทั้งประเทศ และอีก ๓ ตำแหน่งที่ขอใช้บัญชี อบต. ยังไม่ได้ขอสรุปส่งผลให้ยังคงมีตำแหน่งว่างส่งผลให้ภาระค่าใช้จ่ายยังสูงอยู่</p>

สรุปผลการดำเนินงานการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ห้วง ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕ – มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖)

ตามนโยบายและกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ และการบริหารอัตรากำลัง

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข กองสาธารณสุขฯ จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อม กองสาธารณสุขฯ จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา ๕. มีการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ใน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา กองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ๖. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา (กองช่าง) จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) จำนวน ๑ อัตรา 	

สรุปผลการดำเนินงานการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ห้วง ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕ – มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖)

ตามนโยบายและกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ และการบริหารอัตรากำลัง

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ																		
<p>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>เพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกำกับติดตาม เพื่อให้้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานในสังกัดสามารถบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติราชการตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและเพื่อให้ผู้บริหารนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ประกอบการพิจารณา การเลื่อนตำแหน่งการเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี (โบนัส) แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักการของระบบคุณธรรม การพัฒนาข้าราชการและเป็นเครื่องมือควบคุมการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย</p>	<p>เป็นดัชนีหน่วยวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้น โดยเป็นหน่วยที่แสดงผลสัมฤทธิ์ของงาน และสามารถแยกแยะความแตกต่างจากผลการปฏิบัติงานได้</p>	<p>- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ได้ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการครู และพนักงานจ้างทราบโดยทั่วกัน เพื่อให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินจัดทำบันทึกข้อตกลงตอนต้นรอบการประเมินโดยกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>- มีการประเมินผลการผลการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบลและพนักงานทุกคน ครั้งที่ ๑ รอบ ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๖๖ ผลดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="1361 1098 1892 1453"> <thead> <tr> <th>ระดับการประเมิน</th> <th>พนักงานส่วนตำบล(คน)</th> <th>พนักงานจ้าง(คน)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ระดับดีเด่น</td> <td>๒</td> <td>๔</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>๑๔</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ระดับดี</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ระดับพอใช้</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ระดับปรับปรุง</td> <td>-</td> <td>๒</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล(คน)	พนักงานจ้าง(คน)	ระดับดีเด่น	๒	๔	ระดับดีมาก	๑๔	-	ระดับดี	-	-	ระดับพอใช้	-	-	ระดับปรับปรุง	-	๒	<p>สามารถดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>
ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล(คน)	พนักงานจ้าง(คน)																				
ระดับดีเด่น	๒	๔																				
ระดับดีมาก	๑๔	-																				
ระดับดี	-	-																				
ระดับพอใช้	-	-																				
ระดับปรับปรุง	-	๒																				

สรุปผลการดำเนินงานการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ห้วง ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕ – มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖)

ตามนโยบายและกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ และการบริหารอัตรากำลัง

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๔. การสรรหาคณะคนเก่ง ดำเนินการสรรหา ข้าราชการและพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลังและ หลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>	<p>เพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นคนดีและคน เก่งมาปฏิบัติงานในองค์กร โดย เลือกใช้กลยุทธ์เทคนิคและเครื่องมือ ใหม่ๆ ในการสรรหาที่เหมาะสม</p>	<p>ได้บุคคลมาปฏิบัติงานตรงตามสาย งานในตำแหน่งที่ว่าง</p>	<p>ดำเนินการโดยใช้วิธีการสอบแข่งขัน ดังนี้ - กรณีสรรหาสายงานผู้บริหารขอให้ ก.กลาง เป็นผู้ดำเนินการสรรหา จำนวน ๔ อัตรา ได้แก่ ๑. ตำแหน่ง รองปลัด อบต. ๒. หัวหน้าสำนักปลัด ๓. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ๔. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ - กรณีสรรหาข้าราชการขอใช้บัญชีจากกรม ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง นายช่างโยธา - กรณีสรรหาข้าราชการขอใช้บัญชีของ อบต. จำนวน ๓ อัตรา ได้แก่ (๑) ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา</p>	<p>ดำเนินการให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนด</p>

สรุปผลการดำเนินงานการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ห้วง ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕ – มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖)

ตามนโยบายและกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ และการบริหารอัตรากำลัง

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			(๒) ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา (๓) ตำแหน่งนักวิชาการเกษตร จำนวน ๑ อัตรา - กรณีมีการดำเนินการประกาศรับโอนย้าย ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ได้แก่ - ตำแหน่งวิศวกรโยธา กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข กองสาธารณสุขฯ จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อม กองสาธารณสุขฯ จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา ๕. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ได้แก่	

สรุปผลการดำเนินงานการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ห้วง ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕ – มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖)

ตามนโยบายและกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ และการบริหารอัตรากำลัง

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา (กองช่าง) จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) จำนวน ๑ อัตรา 	

สรุปผลการดำเนินงานการตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ห้วง ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕ – มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖)

ตามนโยบายและกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ และการบริหารอัตรากำลัง

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕. นโยบายในการพัฒนาบุคลากร	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ได้จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการของบุคลากรในสังกัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	<p>ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกส่วนราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร - ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning - จัดส่งพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู และพนักงานจ้างเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาให้มีความรู้ - ดำเนินการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมฯ ในปีงบประมาณถัดไป 	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยครอบคลุมหลักสูตรต่างๆ ดังนี้ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และหลักสูตรอื่นๆ เพื่อการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ - ดำเนินการจัดส่งบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร (ห้วง ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕ – มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖) ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> ๑.นางไพรินทร์ รินกระโทก ปลัด อบต. ๒.น.ส.ยุพิน กรัดเกร็นเกริก นักทรัพยากรบุคคล ๓.น.ส.ปาริชาติ สุวรรณหาร นักวิชาการศึกษา ๔.นางลัดดาวัลย์ ชัยปราบ ครู ๕.น.ส.สุธิชา ปะนัดเท ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 	<p>การพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ โดยใช้วิธีการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน ครอบคลุมทุกสายงาน</p> <p><u>ปัญหา/ข้อเสนอแนะ</u></p> <p>เนื่องจากในช่วงต้นปี พ.ศ.๒๕๖๖ มีโครงการฝึกอบรมต่างๆ ยังไม่หลากหลาย และยังไม่ตรงตามความต้องการของพนักงานส่วนตำบลหนองคูที่มีความสนใจที่จะเข้าร่วมอบรม ประกอบกับ</p>

สรุปผลการดำเนินงานการตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ห้วง ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕ – มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖)

ตามนโยบายและกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ และการบริหารอัตรากำลัง

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<p>- มีการจัดฝึกอบรมโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม(เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้าง เข้ารับการอบรมจำนวน ๕๔ คน เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๖ งบประมาณที่ใช้ในการจัดฝึกอบรมจำนวน ๕,๐๐๐ บาท</p> <p>- มีการจัดโครงการอบรมสัมมนาและทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๒๕ - ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน ๕๐ คน และงบประมาณที่ใช้ในการจัดโครงการอบรมสัมมนา ฯ จำนวน ๓๐๐,๐๐๐ บาท</p>	<p>ช่วงต้นปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ข้าราชการ พนักงานจ้างในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู มีปริมาณงานค่อนข้างเยอะ จึงส่งผลให้ไม่สามารถเดินทางไปอบรมโครงการต่างๆ ที่มีจัดขึ้นในช่วงต้นปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ได้</p>

สรุปผลการดำเนินงานการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ห้วง ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕ – มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖)

ตามนโยบายและกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ และการบริหารอัตรากำลัง

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๖. นโยบายด้านสวัสดิการและ ผลตอบแทน	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่ บุคลากรในองค์กร	มีการดำเนินการสวัสดิการและ ผลตอบแทนให้กับบุคลากรในองค์กร ดังนี้ - จัดให้มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล - จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการ ศึกษาบุตร	- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูจัดให้มี สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้กับพนักงาน ส่วนตำบลทุกราย - องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูจัดให้มี สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรให้กับ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูที่มีสิทธิเบิก ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ห้วง ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ – มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖)มีพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานครูที่มีสิทธิเบิกเงินช่วยเหลือ การศึกษาบุตร จำนวน ๓ ราย คือ ๑. นางรัชฎา อุทปา ผอ.กองคลัง จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท ๒. นายภานุวัฒน์ คำพวง นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน จำนวน ๒,๑๐๐ บาท	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างใน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองคู มี ขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงาน มี ความภาคภูมิใจ และ มีการปฏิบัติหน้าที่ใน ความรับผิดชอบต่อ หน้าที่ที่ได้รับมอบ

สรุปผลการดำเนินงานการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ห้วง ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕ - มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖)

ตามนโยบายและกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ และการบริหารอัตรากำลัง

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
		<p>- จัดให้มีสวัสดิการค่าเช่าบ้าน</p>	<p>๓. นางหทัยชนก ก้านจักร เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒,๐๐๐ บาท</p> <p>- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูจัดให้มีสวัสดิการค่าเช่าบ้านให้กับพนักงานส่วนตำบลที่มีสิทธิ์เบิกค่าเช่าบ้าน โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ห้วง ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕ - มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖) มีพนักงานส่วนตำบลที่มีสิทธิ์เบิกค่าเช่าบ้านจำนวน ๖ ราย ดังนี้</p> <p>๑. นางไพรินทร์ รินกระโทก ปลัด อบต. จำนวน ๓,๕๐๐ บาท/เดือน</p> <p>๒. นายกมล แพนล้นฟ้า นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๓,๕๐๐ บาท/เดือน</p> <p>๓. น.ส.สุกัญญา ปัตตะสงคราม นักวิชาการ เงินและบัญชี จำนวน ๓,๐๐๐ บาท/เดือน</p>	

สรุปผลการดำเนินงานการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ห้วง ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕ – มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖)

ตามนโยบายและกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ และการบริหารอัตรากำลัง

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			๔. น.ส.ชวัลรัตน์ ปัตตะสงคราม นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน จำนวน ๓,๐๐๐ บาท/เดือน ๕. นายสมโภชน์ ลุนละวงษ์ นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๓,๐๐๐ บาท/เดือน ๖. พันจ่าเอกชิษณุพงศ์ ชันทองคำ เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๓,๐๐๐ บาท/เดือน	

สรุปผลการดำเนินงานการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ห้วง ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕ – มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖)

ตามนโยบายและกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ และการบริหารอัตรากำลัง

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
		<p>- จัดให้มีการเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวแก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู</p>	<p>- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูจัดให้มีการจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว ให้แก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ทุกคนที่เข้าหลักเกณฑ์ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การให้พนักงานส่วนตำบลลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว พ.ศ.๒๕๕๘ โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ห้วง ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕ – มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖) มีพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว จำนวน ๒ ราย คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - นางธัญญาลักษณ์ นมะมา ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ได้รับค่าครองชีพฯ จำนวน ๑,๒๕๕ บาท - นางสาวอรณี ศรีระบุตร ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับค่าครองชีพฯ จำนวน ๒,๐๐๐ บาท 	

สรุปผลการดำเนินงานการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ห้วง ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕ – มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖)

ตามนโยบายและกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ และการบริหารอัตรากำลัง

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กร	- ความสำเร็จของการดำเนินการด้านความปลอดภัย อนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมโดยรอบสำนักงาน	<p>- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการกิจกรรม ๕ ส. ทำความสะอาด จัดระเบียบวัสดุ - อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน จัดมุมพักผ่อน ปลูกต้นไม้รอบ ๆ อาคารสำนักงานเพื่อสร้างความร่มรื่น เป็นระเบียบ และมีความปลอดภัยในการปฏิบัติ</p> <p>- จัดหาวัสดุอุปกรณ์สำนักงานต่างๆให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย ทำให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

สรุปผลการดำเนินงานการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ห้วง ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕ – มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖)

ตามนโยบายและกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ และการบริหารอัตรากำลัง

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๘. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ - การจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ - การเลื่อนระดับ	- เพื่อบุคลากรในองค์กร ได้ทราบถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในอาชีพและจงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ อยู่คู่กับองค์กรตลอดไป - เพื่อความก้าวหน้าตามสายงานในตำแหน่ง	- ข้าราชการ และพนักงานส่วนตำบล แต่ละตำแหน่งมีความรอบรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง - ระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่แต่งตั้ง	- มีการดำเนินการจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละตำแหน่ง สายงานและแจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดทราบ - ไม่มีผู้ยื่นขอเลื่อนระดับ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ห้วง ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕ – มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖) เนื่องจากยังไม่มีผู้ที่มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	- มีการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรศึกษาและทำความเข้าใจในสายงานของตนเอง - การประเมินเพื่อเลื่อนระดับให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(ลงชื่อ).....ผู้รายงาน

(นางสาวยุพิน กรัดเกรินเกริก)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ

(นางไพรินทร์ รินกระโทก)
ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ

(นายวิโรจน์ ลุนละวงศ์)
ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู