

ศูนย์สารสนเทศ รัตนานาฏโศก

สถาบันเทคโนโลยีการเกษตร



๕๐๕๓๓.๒.๒๕๖๕ ๒๕๖๕

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔

ผลการทำงาน/ข้อเสนอแนะ	ผลการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	คู่สมรสประจําปี	ประเมินผลโดยคณะกรรมการดำเนินงาน/อำนวยการดำเนินงาน
	<p>มีความก้าวหน้าในงาน - มีแผนลดอัตราค่าจ้าง ในปัจจุบัน</p>	<p>๑. ใช้แผนลดอัตราค่าจ้าง ของปี ๒๕๖๓ องคการบริหารส่วนตำบล หมากแข้ง ใน ปี ๒๕๖๓ ๒. ค่าจ้าง อัตราค่าจ้างพนักงาน อัตราค่าจ้างพนักงาน และพนักงาน ๒. มี การติดตามประเมินผล แผนพัฒนา ปรับปรุงแผน อัตรากำลัง อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การ กำหนดจำนวน/ตำแหน่ง หรือ ลดตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัด สระแก้ว เช่น การปรับตำแหน่ง สำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรง ตำแหน่ง การขอเพิ่มอัตราค่าจ้าง ข้าราชการ/พนักงาน การ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้าง ทั่วไปเป็น พนักงานจ้างตาม ภารกิจ</p>	<p>๑. ปรับปรุงโครงสร้าง องค์กร ๒. ปรับปรุงโครงสร้าง</p>	<p>ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ที่ คณะกรรมการอำนวยการ ดำเนินงาน</p>

รายงานผลการดำเนินการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๒. นโยบายด้านการสรรหา และคัดเลือก - การสรรหาและคัดเลือก</p>	<p>๑. มีการสรรหาบุคลากรเชิงรุก เป็น สิ่งที่จะช่วยให้ความสามารถ เป็น ต่อเบื้องเพื่อได้บุคลากรที่มีความ ๒. การคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลัก ความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่ เหมาะสมกับงานควบคู่กับการเป็น คนดี</p>	<p>๑. มีแนวทางการปฏิบัติงานการสรรหาตามวิธี และหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงาน พนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานีกำหนด ๒. สรรหาพนักงานตามกรอบระยะเวลาในการ การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ ประกาศ/มติ ก.อบต.จ. อย่างชัดเจน ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้งได้ตามกรอบดังกล่าว ๔. มีแผน และสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ ตามกรอบอัตรากำลัง</p>	<p>- องค์กรได้บุคลากรที่เป็น คนมีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงานและเป็นคน ดี</p>	<p>-</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน</p> <p>-การบริหารผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. มีการประเมินผลการทำงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้</p> <p>๒. มีการติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>และเป็นรูปธรรม</p> <p>๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ</p>	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติงานที่โปร่งใสประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง ในแต่ละสำนัก/กอง เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือก ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถนำมาพัฒนาคนต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ</p>	<p>- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและเป็นรูปธรรม</p>	<p>-</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ</p> <p>- การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ</p> <p>๒. มีการพัฒนาความรู้ IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ</p> <p>๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุกระดาษ</p>	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</p> <p>๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR - โปรแกรมระบบ E-laas , E-office , E-plan , E-gp , ccis 	<p>- บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>-</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๕. นโยบายด้านการวิเคราะห์หรือตรากำกับ</p> <p>- สถิติการและผลตอบแทน</p>	<p>๑. ให้พนักงานนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน</p> <p>๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน</p>	<p>๑. พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๔๘</p> <p>๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๔๙</p> <p>๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๔๙</p> <p>๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๕๙</p> <p>๕. ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลางเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘</p>	<p>- การดำเนินการผลตอบแทนสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถกับพนักงานในทุกระดับ</p>	<p>-</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
<p>๖. นโยบายด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และผูกพัน ภายในองค์กร</p> <p>- การสร้างความสัมพันธ์ และผูกพันภายในองค์กร</p>	<p>๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยน ทัศนคติบุคลากรให้ มีจิตสำนึก และเข้าใจใน ระบบการบริหาร ราชการยุคใหม่</p> <p>๒. จัดประชุมเพื่อรับฟัง ความคิดเห็น เห็นชอบ ข้าราชการในทุกระดับ สม่ำเสมอ</p>	<p>๑. มีการจัดอบรมในการปฏิบัติงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์พื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่สะท้อนภาพการทำงาน ขององค์กร เช่น กิจกรรม Big cleaning, จัดอาสา, กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ องค์กรเนื่องในเทศกาลต่าง ๆ (ปีใหม่, สงกรานต์) เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือ กันจัดทำกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดี ของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ</p> <p>๓. จัดให้มีการประชุมพนักงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ ข้อเสนอแนะความคิดเห็น ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้าง การยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร</p> <p>๔. พนักงานทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความ โปร่งใสในการปฏิบัติราชการขององค์กรบริหารส่วนตำบลก่อนมาปฏิบัติงาน และ ที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่าง ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติราชการ</p> <p>๕. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพัน และอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบแสดงแบบอย่างที่ดีใน ด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน</p>	<p>- บุคลากรได้มีโอกาส แลกเปลี่ยนความคิดเห็น มุมมองนำเสนอแนวคิด ใหม่ ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุง แนวทางการดำเนินงาน ต่าง ๆ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ</p>	<p>-</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๗. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักภวณย - การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยของ พนักงาน</p>	<p>๑. เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึก และความตระหนักในการ ปฏิบัติราชการตามอำนาจ หน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ ประชาชน ๒. เพื่อเป็นการปลูกและปลูกจิตสำนึกต่อการทุจริต ๓. เพื่อสร้างจิตสำนึกและ ค ว า ม ต ร ะ ห นั ก ใน ก า ร ประพฤติปฏิบัติตามประมวล จริยธรรม</p>	<p>๑. จัดให้มีการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย เป็น ประจำทุกปี ๒. จัดให้มีประมวลจริยธรรมขององค์การ บริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย เพื่อใช้เป็น ค่านิยม สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฝ้ายปฏิบัติเป็นแนวทางการ ค วาม ค วาม ระเบียบและ ข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ</p>	<p>- ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานทุกระดับ เข้าร่วมรับการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อจ า ก ร ะ ม า ณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อ น า ค ว า ม ร ู้ ทึ่ ต ่ จ าก ก า ร ฝึกอบรมมาใช้เป็นแนวทางการ ปฏิบัติงาน - จัดให้มีประมวลจริยธรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีการประชาสัมพันธ์ให้ พนักงาน าน ทุก คน ท ร าน บ ล ะ เผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของ หน่วยงาน</p>	