|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย** | **โครงการ/กิจกรรม** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงานปี 2564** |
| 1.ด้านการวิเคราะห์ อัตรากาลัง | จัดทำแผนอัตรากำลัง3 ปี เพื่อ  ใช้ในการกำหนดโครงสร้างและ  กรอบอัตรากำลังรองรับภารกิจ  ของเทศบาลตำบลนาด่าน | ใช้แผนอัตรากาลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลนาด่าน ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละ ส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากาลัง 3 ปี ของ  เทศบาลตำบลนาด่านพิจารณา | ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจหน่วยงาน |
| 2. ด้านการสรรหาและ  คัดเลือก | 1. สรรหาพนักงานเทศบาล  ตามกรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ ประกาศ/มติ ก.ท.จ.อย่างชัดเจน  2.มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง  3. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตาม กรอบอัตรากาลัง | แนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดกำหนด | สามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง และ  และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ ประกาศ/มติ ก.ท.จ. |

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564  
เทศบาลตำบลนาด่าน อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลาภู

* 2 -

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย** | **โครงการ/กิจกรรม** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงานปี 2564** |
| 3.การบริหารผลการ  ปฏิบัติงาน | จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของ  ข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทน  ของพนักงานจ้าง | 1 . ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อ  ประเมินผลการ ปฏิบัติงานสาหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของ ข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง  2. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง / ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มี ทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการ กาหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น | ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้อย่างชัดเจนและและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนคุณภาพ  งานของ ข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการ ส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานเทศบาลให้ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกัน ด้วยผลงาน |
| 4. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ | จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของ  ข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทน  ของพนักงานจ้าง | 1. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือ ระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล  2. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลขององค์กร | มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน |