



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

ที่ นม ๙๖๑๐๑/

วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นทางในการวางแผนกำลังคน การ
บรรจุและแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย และการพัฒนาบุคลากร นั้น

บัดนี้ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ จึงขอรายงานผลการดำเนินการบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ให้นายกองค์การ
บริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่ทราบ รายละเอียดตามแบบรายงานแนบมาพร้อมบันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางศิริลักษณ์ แสนศรี)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นางนิภา อามาศย์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

(นางสุกส์สรา คัมภีรา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

(นายธีรพงษ์ แสนศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาดใหญ่

รายงานผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาตใหญ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

.....
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาตใหญ่ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑) การวางแผน กำลังคน	๑. เพื่อเป็น แนวทางในการ ประเมินความ ต้องการกำลังคน ๒. เพื่อเปรียบเทียบ อัตรากำลังที่มีกับ ความต้องการ กำลังคน	๑.ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ๒.ระดับความสำเร็จ ในการวางแผน กำลังคน	- มีการดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อ ใช้ในการกำหนดโครงสร้างส่วน ราชการและกรอบอัตรากำลังที่ รองรับภารกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ๑. มีการรายงานตำแหน่งบริหาร ว่าง เพื่อดำเนินการสรรหามาดำรง ตำแหน่งที่ว่าง ประกอบด้วย ๑.๑ นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น ๑.๒ นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	-ดำเนินการจัดทำ แผนอัตรากำลังแล้ว เสร็จทันตาม กำหนดเวลา -ดำเนินการสรรหา บุคลากรดำรง ตำแหน่งสายงาน บริหารที่ว่าง แต่ไม่มี ผู้มาดำรงตำแหน่ง เนื่องจากไม่มีผู้สอบ ผ่าน
๒) การบรรจุและ แต่งตั้งบุคลากร	๑. เพื่อดำเนินการ สรรหาบุคลากร	ระยะเวลาในการ สรรหา และแต่งตั้ง บุคลากร	ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ได้ ดำเนินการสรรหาบุคลากรมา บรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วน ตำบลในตำแหน่งนักวิชาการ ตรวจสอบภายใน ปก. โดยขอใช้ บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น และสรรหาพนักงานจ้าง ตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-ในการขอให้บัญชีผู้ สอบแข่งขันได้มา ดำเนินการเป็นไป ตามระเบียบ (อยู่ ระหว่างกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น ยังดำเนินการสอบ)

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓) การประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑. เพื่อเป็นเครื่องมือ ของผู้บริหารในการ กำกับติดตามการ ปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ๒. เพื่อนำผลการ ประเมินไป ประกอบการ พิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ๓. เพื่อสร้าง แรงจูงใจให้แก่ บุคลากรที่ ปฏิบัติงานได้ตาม กำหนดหรือสูงกว่า ๔. เพื่อให้เกิดความ เป็นธรรมในการ พิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	๑. ระดับ ความสำเร็จจาก ผลสัมฤทธิ์ของงาน ๒. ระดับความสำเร็จ จากการประพฤติ กรรมหรือสมรรถนะ	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการตามประกาศหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๕๙ ๒. ประกาศ ก.อบต.จังหวัด นครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล (แก้ไข เพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๕๙	-การประเมินผล การ ปฏิบัติงานเป็นตาม ระเบียบขั้นตอนของ ทางราชการ
๔) การส่งเสริม จริยธรรมและรักษา วินัย	๑. เพื่อพัฒนา บุคลากรให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม และจริยธรรม มี วินัย	๑.ระดับความสำเร็จ ในการส่งเสริม คุณธรรมและ จริยธรรมให้กับ บุคลากร ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๗๐	๑.ประกาศประมวลจริยธรรม สำหรับข้าราชการและ ประชาสัมพันธ์ให้ทราบและถือ ปฏิบัติทั่วกัน ๒.จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม และกิจกรรมให้ บุคลากรเข้าวัด ทำบุญในวันสำคัญ ต่างๆ ๓.กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุน หรือยกย่องบุคคลต้นแบบด้าน คุณธรรมจริยธรรม	-บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมยึดหลัก ประมวลจริยธรรม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕) การพัฒนา บุคลากร	๑. เพื่อพัฒนา ความรู้และและ ทักษะในการ ปฏิบัติงานให้กับ บุคลากร ๒.เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ และ ความชำนาญในการ ปฏิบัติงาน	๑. ระดับ ความสำเร็จของการ จัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๙๐ ๒. ระดับ ความสำเร็จของการ จัดส่งบุคลากรเข้า รับการฝึกอบรมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	๑. มีแผนปฏิบัติการพัฒนา บุคลากร งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ไว้ใช้ประกอบการดำเนินงาน บริหารงานบุคคล ๒. มีแผนการฝึกอบรมพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๕ โดยแบ่งเป็น ๒.๑ มีการจัดฝึกอบรมภายใน ๑) หลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนา ศักยภาพด้วยหลักสูตรการทำงาน เป็นทีม ๒) หลักสูตรการฝึกอบรมด้วย หลักสูตรการบริการสู่ความเป็น เลิศ ๒.๒ การฝึกอบรมภายนอก -จัดส่งบุคลากรเข้าอบรมยัง หน่วยงานอื่น	-มีการส่งเสริมให้ บุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ทักษะในการ ปฏิบัติงาน