



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ..สำนักงานปลัด.อนต.โนนทองอินทร์.....โทร. ๐. ๔๒๒๑. ๙๙๑๑.....

ที่ ..อต.๘๑๓๐๑/-.....วันที่ ..๗ มกราคม ๒๕๖๕.....

เรื่อง ..รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔.....

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์ ได้ดำเนินการจัดทำรายการผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อเป็นการแสดงผลการบริหารทรัพยากรบุคคลตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์ จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายจิระเดช ศรีวงษา)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด .......

(นางสาวเกณิกา เสือเสนา)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล..........

(นายราหุร พินิจมนตรี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล..........

(นายราหุร พินิจมนตรี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์ ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔  
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอินทร์ อำเภอภูแก้ว จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๑. นโยบายการ วางแผนอัตรากำลัง	เป็นการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัด อัตรากำลัง โครงสร้างให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	ร้อยละ ๑๐๐	จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	การวางแผนอัตรากำลังคน เป็นไปตามภาระหน้าที่ที่กำหนดไว้
๒. นโยบายการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อจัดทำและดำเนินการตามแผน อัตรากำลัง การสรรหาการคัดเลือก ข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงและทดแทน อัตรากำลังที่จะเกษียณหรือโอนย้าย	ร้อยละ ๑๐๐	ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ และเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง เป็นไปตาม ระเบียบฯ ที่กำหนด
๓. นโยบายการ พัฒนาบุคลากร	เพื่อเป็นการกำหนดกรอบแนวทาง พัฒนาบุคลากร แต่ละตำแหน่ง	ร้อยละ ๑๐๐	๑.ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๒.จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ความรู้ด้านตามตำแหน่ง หน้าที่	เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับ การพัฒนาตนเอง การ สนับสนุนเข้าร่วมรับการ ฝึกอบรม สัมมนา
๔. นโยบายการ พัฒนาคุณภาพชีวิต	เพื่อพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้มี คุณค่า มีการพัฒนาอย่างเหมาะสม	ร้อยละ ๑๐๐	๑. ดำเนินการบันทึกข้อมูลบุคลากร แห่งชาติ ๒ มีการยกย่อง เชิดชู บุคลากรผู้มีการ ปฏิบัติราชการ ที่มีผลงานดีเด่น	มีการสร้างขวัญ กำลังใจ ให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ และมีผลงานดีเด่น

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๕. นโยบายการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพื่อเป็นการพิจารณาความดี ความชอบตามผลการปฏิบัติราชการ อย่างเป็นธรรมและเสมอภาค	ร้อยละ ๑๐๐	๑. มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้เป็นไปตามผลการ ประเมินการปฏิบัติราชการ ผ่านกระบวนการ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๒. มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรแต่ละตำแหน่งตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตามสายงาน ๓. จัดทำประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบเดือนเมษายน และรอบเดือนตุลาคมของทุกปี	การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นไปตามคะแนนการประเมินที่ได้รับ
๖. นโยบายการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และวินัยข้าราชการ	เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่	ร้อยละ ๑๐๐	๑. ดำเนินการจัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และพนักงานจ้าง พร้อมบันทึกข้อความแจ้งแต่ละส่วน/กอง	ให้บุคลากรปฏิบัติตนอยู่ในหลักธรรมาภิบาล

### ปัญหาและอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

การดำเนินการตามนโยบายต่างๆ จะไม่มีปัญหามากนัก เพราะเป็นนโยบายที่ต้องถือปฏิบัติเป็นประจำและต้องปฏิบัติตนอยู่ในกรอบที่กำหนด จะมีนโยบายการพัฒนาบุคลากร ที่มีผลกระทบเนื่องจากปัญหาโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะ และศึกษาหาความรู้ได้

### ข้อเสนอแนะ / แนวทางแก้ไข

ตามนโยบายในแต่ละหัวข้อ บุคลากรในองค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอในการปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของข้อระเบียบกฎหมายที่กำหนด

---

