

แบบรายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม/งาน	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง	การวางแผน การวิเคราะห์อัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภาระกิจ ปริมาณงาน ลักษณะอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามกรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อรองรับภารกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงไป	-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ประจำปี ๒๕๖๕ โดยกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ ๑ อัตรา ๒. ผู้ช่วยจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา ๓. พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) ๑ อัตรา ๔. คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ ๒ อัตรา - จัดทำคำสั่งแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ด้านการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง	การสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมากำหนด	ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ มีการสรรหาบุคลากรเพื่อมาดำรงตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังนี้ ๑. ใช้บัญชีสอบคัดเลือกสายผู้บริหาร (ก.สค.) ๒. ประกาศรับสมัครสรรหาพนักงานจ้างดังนี้ ๒.๑ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ ๑ อัตรา ๒.๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ ๑ อัตรา ๒.๓ คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ ๒ อัตรา
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญการตามหลักสมรรถนะ โดยมุ่งเน้นให้มีคุณลักษณะทำงานเก่ง แก้ไขปัญหาได้ ประสานงานดี มีความรับผิดชอบ และส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี โดยมีแผนงานโครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ตลอดจนส่งเสริมให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	สนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมตามความประสงค์ตามเนื้อหาสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๔. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ส่งเสริมและสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากรโดยมุ่งให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองมีการส่งเสริมประสบการณ์และผลงานโดยยึดหลักความรู้ตามสามารถ ประสบการณ์และผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อเตรียมความพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพ	จัดทำผังความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งจะได้เลื่อนระดับเมื่อไหร่ หรือมีความก้าวหน้าในสายงานอย่างไรบ้าง

๕. การบริหารผลการปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นระบบ (Performance Managerment) ที่เชื่อมโยงงานระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร และสามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานในส่วนของการดำเนินงานที่กำหนดไว้ มีแผนการปฏิบัติงานที่จะวัดออกมาว่าสำเร็จหรือไม่อย่างไร (ตามแบบประเมินส่วนที่ ๑) และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ตามแบบประเมินส่วนที่ ๒) ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก (๕ สมรรถนะ) ประจำผู้บริหาร (๔ สมรรถนะ) สมรรถนะประจำสายงาน (๒๒ สมรรถนะ) ซึ่งแบบประเมินได้กำหนดล่วงหน้าว่าหลังสิ้นรอบประเมิน ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน
------------------------------------	--	---

ปัญหา อุปสรรค

- ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี

(ลงชื่อ).....

(นายสุพร แดงงาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง