



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

ที่ มค ๘๓๓๐๑/-

วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

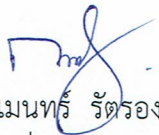
เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประจำปี ๒๕๖๓


เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้จัดทำประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง เรื่อง นโยบายการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นั้น

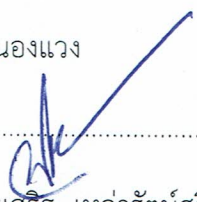
งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้ดำเนินการตามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบเรียนมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

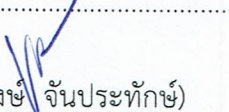

(นายโกเมนทร์ รัตrongใต้)
นักจัดการงานทั่วไป รักษาราชการแทน
นักทรัพยากรบุคคล


(นางสาวบุปผชาติ สิทธิสาร)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง


(นายประเสริฐ เหล่ารัตน์ศรี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

ความเห็นของนายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง


(นายเกริกพงษ์ จันประทักษ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.นโยบายการ วางแผนอัตรากำลัง	เพื่อเป็นการพยากรณ์ บุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลว่ามีความจำเป็นที่ ต้องมีเพิ่มหรือมีลดลงตาม ความเหมาะสมในการ ทำงานของแต่ละตำแหน่งใน แต่ละกอง	ปริมาณงาน ค่างาน ของแต่ละตำแหน่งแต่ ละกอง	-ดำเนินการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง(ปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการและ ระดับตำแหน่ง) ประกาศใช้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ฉบับ ปรับปรุง ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๓ เพื่อรองรับภารกิจของ หน่วยงานและปรับปรุง ภาระงานให้สอดคล้องกับ ส่วนราชการปัจจุบัน	-เป็นผลสำหรับการ วางแผนหาอัตร ากำลังคนเพิ่มหรือลด
๒.การบรรจุและ แต่งตั้งบุคลากร	เพื่อสรรหาคูคณที่มีความรู้ ความสามารถมาปฏิบัติงาน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ มีความต้องการเพื่อ ปฏิบัติงานตามปริมาณงานที่ มีมากเกินไปกว่าจำนวนคนที่มี อยู่จะสามารถปฏิบัติงานได้	สรรหาคูคณใน วิธีการต่าง ๆ	ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมาร่วมปฏิบัติงาน	-จัดคนให้เหมาะสม กับงานและ ภาระหน้าที่
๓.การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	เพื่อเป็นการวัดปริมาณ คุณภาพงานที่ได้รับ มอบหมายตามตำแหน่ง หน้าที่ว่าประสบผลสำเร็จ มากน้อยเพียงใดจึงจะ สมควรได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน	ความสำเร็จของงาน แต่ละตำแหน่ง	สำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของแต่ละงาน	-ปริมาณและคุณภาพ ของงานเหมาะสม
๔.การพัฒนาบุคลากร	เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร ที่บรรจุใหม่ หรือด้านการ พัฒนาเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่ เกิดขึ้นมาใหม่ เพื่อให้ได้ เรียนรู้และนำมาใช้ ประโยชน์ต่อองค์กร	ใบประกาศนียบัตรใน การผ่านการอบรม พัฒนา และ ปฏิบัติงานที่เข้าใจ สำเร็จตาม วัตถุประสงค์	มีการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง มากขึ้นกว่าเดิม	-บุคลากรมีความรู้เพิ่ม มากขึ้น