บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

ที่ มค ๘๓๓๐๑/- วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประจำปี ๒๕๖๓

.....

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง 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 สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้ดำเนินการตามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบเรียนมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายโกเมนทร์ รัตรองใต้)
นักจัดการงานทั่วไป รักษาราชการแทน
นักทรัพยากรบุคคล

(นางสาวบุปผชาติ สิทธิสาร)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

.....

(นายประเสริฐ เหล่ารัตน์ศรี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

.....

(นายเกริกพงษ์ จันประทักษ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง	เพื่อเป็นการพยากรณ์บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีความจำเป็นที่ต้องมีเพิ่มหรือมีลดลงตามความเหมาะสมในการทำงานของแต่ละตำแหน่งในแต่ละกอง	ปริมาณงาน ค่างานของแต่ละตำแหน่งแต่ละกอง	-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง(ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง) ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๓ เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานและปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการปัจจุบัน	-เป็นผลสำหรับการวางแผนหาอัตรากำลังคนเพิ่มหรือลด
๒.การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่มีความต้องการเพื่อปฏิบัติงานตามปริมาณงานที่มีมากเกินกว่าจำนวนคนที่มีอยู่จะสามารถปฏิบัติงานได้	สรรหาบุคคลในวิธีการต่าง ๆ	ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาร่วมปฏิบัติงาน	-จัดคนให้เหมาะสมกับงานและภาระหน้าที่
๓.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพื่อเป็นการวัดปริมาณคุณภาพงานที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่งหน้าที่ว่าประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดจึงจะสมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	ความสำเร็จของงานแต่ละตำแหน่ง	สำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ของแต่ละงาน	-ปริมาณและคุณภาพของงานเหมาะสม
๔.การพัฒนาบุคลากร	เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรที่บรรจุใหม่ หรือด้านการพัฒนาเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นมาใหม่ เพื่อให้ได้เรียนรู้และนำมาใช้ประโยชน์ต่อองค์กร	ใบประกาศนียบัตรในการผ่านการอบรมพัฒนา และปฏิบัติงานที่เข้าใจสำเร็จตามวัตถุประสงค์	มีการปฏิบัติงานมีความถูกต้องมากขึ้นกว่าเดิม	-บุคลากรมีความรู้เพิ่มมากขึ้น