



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สำนักงานปลัด...องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง.....

ที่...มค.๘๓๓๐๑/-.....วันที่...กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕.....

เรื่อง...รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔.....

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง เรื่อง นโยบายการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : TA) นั้น

งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้ดำเนินการตามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบเรียนมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายโกเมนทร์ ธีตรองไต้)

นักจัดการงานทั่วไป รักษาราชการแทน

นักทรัพยากรบุคคล

(นางสาวบุปผชาติ สิทธิสาร)

หัวหน้าสำนักงานปลัด

ความเห็นของปลัด อบต.

.....

(นายเกริกพงษ์ จันประทักษ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

ความเห็นของนายก อบต.

.....

(นายบุญคง แสงสิทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายการ วางแผนอัตรากำลัง	เพื่อเป็นการพยากรณ์ บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลว่ามีความ จำเป็นที่ต้องมีเพิ่ม หรือมีลดลงตามความ เหมาะสมในการทำงาน ของแต่ละตำแหน่งในแต่ละ กอง	ปริมาณงาน ค่า งาน ของแต่ละ ตำแหน่ง แต่ละ กอง	ดำเนินการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง (ปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการและ ระดับตำแหน่ง) ประกาศใช้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) เพื่อรองรับ ภารกิจของหน่วยงานและ ปรับปรุงภาระงานให้ สอดคล้องกับส่วนราชการ ปัจจุบัน	เป็นผลสำหรับการ วางแผนหาอัตรากำลัง กำลังคนเพิ่มหรือลด
๒. การบรรจุและ แต่งตั้งบุคลากร	เพื่อสรรหาบุคคลที่มี ความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ที่มี ความต้องการเพื่อ ปฏิบัติงานตามปริมาณ งานที่มีมากกว่า จำนวนคนที่มีอยู่จะ สามารถปฏิบัติงานได้	สรรหาบุคคลใน วิธีการต่างๆ	ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมาร่วม ปฏิบัติงาน	จัดคนให้เหมาะสม กับงานและ ภาระหน้าที่
๓. การประเมินผล การปฏิบัติงาน	เพื่อเป็นการวัดปริมาณ คุณภาพงานที่ได้รับ มอบหมายตามตำแหน่ง หน้าที่ว่าประสบผลสำเร็จ มากน้อยเพียงใดจึงจะ สมควรได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน	ความสำเร็จของ งานแต่ละตำแหน่ง	สำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของแต่ละงาน	ปริมาณและคุณภาพ ของงานเหมาะสม
๔. การพัฒนา บุคลากร	เพื่อเป็นการพัฒนา บุคลากรที่บรรจุใหม่ หรือ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับ เทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ เพื่อให้ได้เรียนรู้และ นำมาใช้ประโยชน์ต่อ องค์กร	ใบประกาศนียบัตร ในการผ่านการ อบรมพัฒนาและ ปฏิบัติงานที่เข้าใจ สำเร็จตาม วัตถุประสงค์	มีการปฏิบัติงานที่มีความ ถูกต้องมากขึ้นกว่าเดิม	บุคลากรมีความรู้เพิ่ม มากขึ้น

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

—

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการแก้ไข

—

.....

.....

.....

ผู้รายงาน : นายโกเมนทร์ รัตrongใต้ นักจัดการงานทั่วไป รักษาราชการแทน นักรัพยากรบุคคล