

รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย อำเภอ กระบุรี จังหวัด ระนอง

มติที่ ๑.ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการอัตรากำลังคน และตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของ
หน่วยงาน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑.การบริหารจัดการอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่ง ปรับปรุง ตำแหน่ง การเปลี่ยนสายงาน ปรับ เกลี้ยตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่งให้ สอดคล้องกับความต้องการและ เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ	ระดับความสำเร็จในการ จัดการอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับภารกิจ	-บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ -แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้รักษาราชการ แทนผู้อำนวยการกองคลัง -แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้รักษาราชการ แทนผู้อำนวยการกองช่าง -แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้รักษาราชการ แทนหัวหน้าสำนักปลัด - การมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติภายใน พนักงานส่วนตำบล -แต่งตั้งคณะกรรมการช่วยเหลือประชาชน อปท. - แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประ การปฏิบัติงาน - แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อน เงินเดือน - แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทนายติดต ประเมนระบบควบคุมภายใน	สำนักปลัด

มติที่ ๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล	ผู้บริหาร ปลัด อบต. ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย และตำแหน่งสายวิชาการ สายทั่วไป วิชาการศึกษา สายทั่วไป ความรู้ด้านบริหารงานบริหารส่วนบุคคลปละตามตำแหน่งสายงาน	มีการส่งบุคลากรในระดับผู้บริหาร ปลัด อบต. ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย และตำแหน่งสายวิชาการ สายทั่วไป เข้าร่วมฝึกอบรมหลักสูตรจากหน่วยงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นๆ	สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง

มติที่ ๓. ประสิทธิภาพผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย มีความรู้/ทักษะในการปฏิบัติงาน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี	ร้อยละของระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย	- มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงาน - ข้าราชการและบุคลากรมีความพึงพอใจ ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและ มาตรการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล - การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง - มีระบบการบริหารผลงาน ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ	สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง

มิติที่ ๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑. การสื่อสารและเสริมสร้างความเข้าใจด้านงานบริหารงานบุคคลให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย	ร้อยละของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	-การอยู่เวรรักษาการณ์ สถานที่ราชการ -แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะกรรมการติดตามประเมินระบบควบคุมภายใน	สำนักงานปลัด อบต.