

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรเพียงพอ มีการวางแผนทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	- เพิ่มตำแหน่งผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป และผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ สำนักปลัด ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จำนวน ๑ อัตรา ตามประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ประเมินจากอัตรากำลังที่มีอยู่ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีอยู่ และเพื่อให้สอดคล้องตามแนวทางการเพิ่มค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร
๒. นโยบายการ สรรหา บรรจุ และ การ แต่งตั้งบุคลากร ๒.๑ จัดทำและดำเนินการตาม แผนอัตรากำลัง สรรหา ข้าราชการและพนักงานจ้างให้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงและ ทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย			- รับโอน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) เลขที่ ตำแหน่ง ๓๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ - ประกาศประชาสัมพันธ์การรับโอน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา - ดำเนินการขอให้ กสธ.ดำเนินการสอบแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ที่ว่าง	ระยะเวลาการสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง และการมาปฏิบัติงาน ต้องรอให้ ก.อบต.จังหวัด เห็นชอบใช้ระยะเวลานานพอสมควร ใช้ระยะเวลานานในการรอใช้บัญชีกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓.๑ การมอบหมายงาน			-มีการดำเนินการให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย งานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม รวมทั้งการควบคุม กำกับติดตามดูแลให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้อง	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง			-มีการดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากรสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จ ความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลการประเมินมาพัฒนา	
๓.๓ การพิจารณาความดี ความชอบตามผลการปฏิบัติ ราชการ อย่างเป็นธรรม เสมอภาค ตรวจสอบได้			- รับโอน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) เลขที่ ตำแหน่ง ๓๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ระยะเวลาการสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง และการมาปฏิบัติงาน ต้องรอให้ ก.อบต.จังหวัด เห็นชอบใช้ระยะเวลานานพอสมควร
			- ประกาศประชาสัมพันธ์การรับโอน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา	ใช้ระยะเวลานานในการรอใช้บัญชีกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
			-มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน อบต.ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	
๔. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ๔.๑ ปลุกจิตสำนึก ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและสร้างวินัยแก่ทุกภาคส่วน	-เพื่อเสริมสร้างและเสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลให้มีคุณธรรม และความรับผิดชอบในการป้องกันปัญหาการทุจริต		-โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรและส่งเสริมสนับสนุนด้านธรรมาภิบาล และการปฏิบัติงานตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง	
-ส่งเสริมให้บุคลากรของ อบต. บางตะบูน ได้รับทราบและถือปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่นและประมวลจริยธรรมข้าราชการท้องถิ่น	-ดำเนินประกาศประมวลจริยธรรมให้กับข้าราชการ พนักงาน คณะผู้บริหาร และประชาชน จำนวน ๔๔ คน			

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔.๒ รวมพลังแผ่นดินป้องกันและปราบปรามการทุจริต	เพื่อประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริตตระหนักถึงบทบาทภารกิจหน้าที่ของตน/ศักดิ์ศรีของการปฏิบัติหน้าที่ราชการและต่อต้านการทุจริต เช่นการติดประกาศ, การจัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์		ดำเนินการประชาสัมพันธ์การป้องกันการทุจริตและประพฤติไม่ชอบของข้าราชการเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน	
๔.๓ เสริมสร้างความแข็งแกร่งแก่หน่วยงานต่อต้านการทุจริต	เพื่อลดมูลเหตุของโอกาสที่จะเกิดความเสียหายและขนาดของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ควบคุมได้ และตรวจสอบได้	มีการประชุมติดตามงาน ของเจ้าหน้าที่เป็นประจำเดือน ทุกเดือน	-ดำเนินการจัดทำแผนควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยง ระดับส่วนงานย่อย แบบ ปค.๑ , ปค. ๒ และ การควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยง ระดับองค์กรแบบ ปค.๕	ชี้แจงแนวทางในการจัดซื้อจัดจ้างให้กับเจ้าหน้าที่ในสังกัดและผู้ที่เกี่ยวข้องได้
๔.๔ สร้างบุคลากรมืออาชีพป้องกันและปราบปรามการทุจริต	เพื่อส่งเสริมการประพฤติตนตามมาตรฐานจรรยาบรรณของบุคลากรในหน่วยงาน		-จัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ	จัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ
๕. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่ง ๕.๑ โครงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงานและเกิดความรัก ความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน	ผลการปฏิบัติการงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อย ข้อร้องเรียนไม่มี การทำงานเป็นทีม	จัดทำโครงการยกย่อง เชิดชูคนดี มีคุณธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน ประจำปี ๒๕๖๓ และมอบใบประกาศให้กับผู้ได้รับคัดเลือกเป็นคนดี มีคุณธรรม ประจำปี ๒๕๖๓	เป็นโครงการที่ดี สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ที่ได้ใบประกาศและกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น
			จัดกิจกรรมคล้ายวันเกิดให้กับคณะผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	บุคลากรให้ความร่วมมือในกิจกรรมเป็นอย่างดี
๖.นโยบายการพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่ง สายงานอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อ	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกชั้น	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ในสายงาน ๑๐ ราย (สถาบันการศึกษาอื่น และสถาบันอื่นจัด)	ตามแนวทางการตรวจ LPA กำหนดให้เข้าฝึกอบรมของสถาบันหรือกรมส่งเสริมฯ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๗.นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๗.๑ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการสร้างความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ</p>	<p>-ประชาสัมพันธ์และ เผยแพร่แนวทางการสร้างความก้าวหน้า</p>		<p>หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว</p>	
<p>๘.นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>-ประชาสัมพันธ์และ เผยแพร่แนวทางการสร้างความก้าวหน้า</p>		<p>-มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้า ของสายงานในตำแหน่งให้บุคลากรทราบ</p>	
	<p>-การบันทึกข้อมูลบุคลากร แห่งชาติ</p>		<p>-มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้า ของสายงานในตำแหน่งให้บุคลากรทราบ</p>	
	<p>-การยกย่อง เชิดชู บุคลากรผู้มีกรปฏิบัติราชการ ที่มีผลงานดีเด่น</p>		<p>-มีการดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรแห่งชาติถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ทุกระยะ</p>	
	<p>-จริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่น ข้อบังคับว่าด้วยจรรยา ข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>		<p>-มีการดำเนินการประกาศยกย่องข้าราชการที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดีเด่น ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติราชการต่อไป</p>	
	<p>-ประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากร เกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคล</p>		<p>-มีการดำเนินการประเมินความพึงพอใจ ของ บุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง ในด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จ ความชอบ พร้อมทั้งติดตามและ นำผลการประเมินมาพัฒนา</p>	

