



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน

ที่ ๓๔๔๐๑/..... วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน

### เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดีและสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิด ประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้ว นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ แล้ว จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไขเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ ครบคลุม และครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวกมลทิพย์ เทพทิพย์อำภรณ์)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน.....

(นางยุวดี กลั่นยิ่ง)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นปลัด/นายองค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน.....

(นายขจิตต์ ทองเงิน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่  
นายองค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔  
องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง</p> <p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและกระบวนการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรเพียงพอ มีการวางแผนทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร</p>	<p>อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>- เพิ่มตำแหน่งผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป และผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ สำนักปลัด ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จำนวน ๒ อัตรา ตามประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตะบูน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>ประเมินจากอัตรากำลังที่มีอยู่ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีอยู่ และเพื่อให้สอดคล้องตามแนวทางการเพิ่มค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร</p>
<p>๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ และ การแต่งตั้งบุคลากร</p> <p>๒.๑ จัดทำและดำเนินการตาม แผนอัตรากำลัง สรรหา ข้าราชการและพนักงานจ้างให้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและ ทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย</p>			<p>- รับโอน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) เลขที่ ตำแหน่ง ๓๘-๓-๑-๑๑๐๕-๐๐๑</p>	<p>ระยะเวลาการสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง และการมาปฏิบัติงาน ต้องรอให้ ก.อบต.จังหวัด เห็นชอบใช้ระยะเวลาตาม พอสสมควร</p>
<p>๓. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๑ การมอบหมายงาน</p>			<p>- ประกาศประชาสัมพันธ์การรับโอน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ที่ว่าง</p> <p>- ดำเนินการขอให้ กสธ.ดำเนินการสอบ แทนในตำแหน่งผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ที่ว่าง</p>	<p>ใช้ระยะเวลาส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น</p>
			<p>- มีการดำเนินการให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย งานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม รวมทั้งการควบคุม กำกับติดตามดูแลให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง</p>			<p>-มีการดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากรสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จ ความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลการประเมินมาพัฒนา</p>	
<p>๓.๓ การพิจารณาความดี ความชอบตามผลการปฏิบัติราชการ อย่างเป็นธรรม เสมอภาค ตรวจสอบได้</p>			<p>- รับผิดชอบต่อส่วนราชการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) เลขที่ ตำแหน่ง ๓๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑</p>	<p>ระยะเวลาการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง และการมาปฏิบัติงาน ต้องรอให้ ก.อบต.จังหวัดเห็นชอบใช้ระยะเวลาในการพอสมควร</p>
<p>๔. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักภักดี</p> <p>๔.๑ ปฏิบัติดีสำนึก ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและสร้างวินัยแก่ทุกภาคส่วน</p>	<p>-เพื่อเสริมสร้างและเสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลให้มีคุณธรรม และความรับผิดชอบในการป้องกันปัญหาการทุจริต</p>	<p>- ประชาศพบระชาสัมพันธ์การรับโอน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา</p>	<p>-มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน อบต.ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน</p>	<p>ใช้ระยะเวลาในการรอใช้บัญชีกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น</p>
	<p>-ส่งเสริมให้บุคลากรของ อบต. บางตะบูน ได้รับทราบและถือปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่นและประมวลจริยธรรมข้าราชการท้องถิ่น</p>		<p>-โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรและส่งเสริมสนับสนุนด้านธรรมาภิบาล และการปฏิบัติงานตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p>	
			<p>-ดำเนินการประกาศประมวลจริยธรรมให้กับข้าราชการ พนักงาน คณะผู้บริหาร และประชาชน จำนวน ๔๔ คน</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔.๒ รวมพลังแผ่นดินป้องกันและปราบปรามการทุจริต	เพื่อประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริตตระหนักถึงบทบาทภารกิจหน้าที่ของตน/ศักดิ์ศรีของกาปฏิบัติหน้าที่ราชการและต่อต้านการทุจริต เช่น การติดประกาศ, การจัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์	มีการประชุมติดตามงานของเจ้าหน้าที่เป็นประจำเดือน ทุกเดือน	ดำเนินการประชาสัมพันธ์การป้องกันทุจริตและประพฤติไม่ชอบของข้าราชการเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน	
๔.๓ เสริมสร้างความแข็งแกร่งแก่หน่วยงานต่อต้านการทุจริต	เพื่อลดมูลเหตุของโอกาสที่จะเกิดความเสียหายและขนาดของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ควบคุมได้ และตรวจสอบได้			ชี้แจงแนวทางในการจัดซื้อจัดจ้างให้กับเจ้าหน้าที่ในสังกัดและผู้ที่เกี่ยวข้องได้
๔.๔ สร้างบุคลากรมืออาชีพป้องกันและปราบปรามการทุจริต	เพื่อส่งเสริมการประพฤติตนตามมาตรฐานจรรยาบรรณของบุคลากรในหน่วยงาน		-จัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ	จัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ
๕. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่ง ๕.๑ โครงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงานและเกิดความรัก ความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กร และสร้าง ความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน	ผลการปฏิบัติงานที่ดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อย ข้อร้องเรียนไม่มี การทำงานเป็นทีม	จัดทำโครงการยกย่อง เชิดชูคนดีมีคุณธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบล บางตะบูน ประจำปี ๒๕๖๔ และมอบใบประกาศให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกเป็นคนดีมีคุณธรรม ประจำปี ๒๕๖๔	เป็นโครงการที่ดี สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ที่ได้ใบประกาศและกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น
๖. นโยบายการพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่ง สายงานอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อ	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้น	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ในสายงาน ๑๐ ราย (สถาบันการศึกษาอื่น และสถาบันอื่นจัด)	บุคลากรให้ความร่วมมือในกิจกรรมเป็นอย่างดี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๗.นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสาขาอาชีพ ๗.๑.ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทาง ความก้าวหน้า		หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	
๘.นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต	-ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทาง ความก้าวหน้า		-มีการประชาสัมพันธ์เส้นทาง ความก้าวหน้า ของสายงานในตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	
	-การบันทึกข้อมูลบุคลากร แห่งชาติ		-มีการประชาสัมพันธ์เส้นทาง ความก้าวหน้า ของสายงานในตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	
	-การยกย่อง เชิดชู บุคลากรผู้มีการปฏิบัติราชการ ที่มีผลงานดีเด่น		-มีการดำเนินการบันทึก แกะใจ ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ทุกระยะ	
	-จริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่น ข้อบังคับว่าด้วยจรรยา ข้าราชการส่วน ท้องถิ่น		-มีการดำเนินการประกาศยกย่อง ข้าราชการที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดีเด่น ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติราชการต่อไป	
	-ประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากร เกี่ยวกับ การ บริหารงานบุคคล		-มีการดำเนินการประเมินความพึงพอใจ ของ บุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง ในด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จ ความชอบ พร้อมทั้งติดตามและ นำผลการประเมินมาพัฒนา	