



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหม้อ

ที่ พบ ๓/๔๕๐๑ / วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง รายงานการดำเนินงานตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหม้อ

ตามที่ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหม้อ ได้ดำเนินการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี มีวิธีปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากร และเพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่องค์กรต่อไป นั้น

บัดนี้ การดำเนินงานตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้เสร็จสิ้นแล้ว งานการเจ้าหน้าที่ จึงขอรายงานผลการดำเนินงานดังกล่าว ดังรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายชนะชัย สีเส็ด)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความคิดเห็น หัวหน้าสำนักปลัด

ความคิดเห็น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหม้อ

(ลงชื่อ)

(นางสาวราตรี จุลบุตร)

หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)

(นางสมคิด มุ่งลิ้ม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหม้อ

(นายธีรศักดิ์ พานิชวิทย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหม้อ

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย กลยุทธ์กับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหม้อ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการสรรหาบุคคลากร	๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้ใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับ	- ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๓
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาบุคคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์เข้าองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	- ดำเนินการประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่าง (ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) - ดำเนินการขอให้ กสณ.ดำเนินการสรรหาฯ แทน ในตำแหน่งประเภททั่วไป (นายช่างโยธาปฏิบัติงาน)
๒. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารฯ ทุกระดับ	๒.๑ ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	- ผู้บริหารเข้ารับการอบรมตามโครงการ/หลักสูตรเพื่อส่งเสริมการพัฒนาให้ศักยภาพ มีความเป็นผู้นำพร้อมขับเคลื่อนนโยบายองค์กร
	๒.๒ บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่งานตำแหน่งผู้บริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม	- เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ก.อบต.กำหนด ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง

<p>๓. พัฒนาบุคลากร</p>	<p>๓.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>- ร้อยละความพึงพอใจของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ระดับร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป</p> <p>- จุดหลักสู่ความสำเร็จพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและภาวะบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง</p>
<p>๔. พัฒนากาารบริหารจัดการในองค์กรบริหารส่วนตำบล</p>	<p>๓.๒ บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>- บุคลากรได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประเภททั่วไป ระดับ ชำนาญงาน จำนวน ๑ ราย</p> <p>- ประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการ จำนวน ๒ ราย</p>
<p>๕. พัฒนากาารบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>๔.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๔.๒ มีระบบกลไกดำเนินการประเมินผลกาารปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม</p>	<p>- ไม่มีข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ</p> <p>- เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกที่สนใจมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลกาารปฏิบัติงาน (ความพึงพอใจประชาชน)</p> <p>- การจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจรรยาบรรณของบุคลากร</p>

<p>๕. พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>	<p>๕.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สวัสดิการ สภามหาวิทยาลัย ในการดำเนินงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการ ลูกจ้าง มีความพึงพอใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p>	<p>- มีการปรับปรุงเพิ่มเติมสวัสดิการ ฐานเงินเดือน ที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด - กิจกรรมปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เหมาะสม การทำงาน - กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและ บุคลากร</p>
--	---	---