



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลปากทะเล
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ ตั้งแต่ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลปากทะเล จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา
๒. มีความโปร่งใสในทุกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจ และเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล
๕. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมาย และวิสัยทัศน์การพัฒนา
๖. ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด
๗. ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายชัยวัฒน์ หว่านผล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากทะเล



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลปากทะเล โทร. ๐-๓๒๗๘-๓๕๙๐

ที่ พบ ๗๗๐๐๑/๓๒๖

วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลปากทะเล

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลปากทะเล ได้จัดทำนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น โดยครอบคลุมด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปากทะเลเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ แล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการวิเคราะห์/ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และพิจารณาปรับปรุงให้ครอบคลุมครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

วิมล

(นางสาววิมล สุขบรรเทิง)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

อนันต์

(นางสาวมนัสวี ชาญทิพย์พงษ์)
หัวหน้าสำนักปลัด

พัลลภ

(นายศิริศักดิ์ พูลสุข)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากทะเล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากทะเล

(นายชัยวัฒน์ หวานผล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากทะเล



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลปากทะเล
อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ		ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	จำนวนอัตรากำลัง		ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
		ตั้งไว้	ใช้ไป		พนักงานส่วนตำบล (๑๓ คน)	พนักงานจ้าง (๑๓ คน)	
๑. ด้านการสรรหา	-ดำเนินการประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ	-	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-	-	เนื่องจากจำกัดด้วยระยะเวลา (๖๐ วัน) ทำให้ไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทัน และตามระเบียบต้องรายงานก.อบต.จังหวัดเพื่อใหักรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการสรรหา
๒. การบรรจุและ แต่งตั้ง	-ไม่มีการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง เนื่องจากไม่สามารถสรรหาบุคคลตามตำแหน่งว่างได้	-	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-	-	ดำเนินการสรรหาโดยการ ทำเรื่องขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริม การปกครองส่วนท้องถิ่น ในตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ
๓. ด้านการพัฒนา	-โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม	๑๕,๐๐๐	๗,๑๔๐	๑๙ ก.ค.๒๕๖๖	๑๓	๑๒	-ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่ง ได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพใน การปฏิบัติงาน
๔. หลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	-มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่าง ผู้บังคับบัญชา -มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ และ ครั้งที่ ๒	-	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-	-	-การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส -ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการ ปฏิบัติงาน
๕. การให้ทุนให้โทษ และการสร้างขวัญ กำลังใจ	-การเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	-	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-	-	ควรเพิ่มการสร้างขวัญกำลังใจให้ บุคลากร โดยการจัดทำประกาศ บุคลากรดีเด่นด้านต่างๆ