



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด อบต. องค์กรบริหารส่วนตำบลเกษตรทราย โทร.๐๔๔-๐๐๘๘๙๗  
ที่ ๘๘๘๐๑/พ.ศ. วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕  
เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลเกษตรทราย

ตามท้องค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรทราย ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ขึ้น โดยครอบคลุมด้านการวางแผนอัตรากำลังคน ด้านการสรรหา บรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลเกษตรทราย เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

บันทึกนี้ได้รับการอนุมัติในวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ และจึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการวิเคราะห์/ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และพิจารณาปรับปรุงให้ครอบคลุมครบถ้วน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวจีรนันท์ เมืองกลาง)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

-ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

จ่าเอก

(ปกรณ์ ทองเปลว)  
หัวหน้าสำนักปลัด

-ความเห็น ปลัด อบต.

(นายชูชาติ ท่อนสำโรง)  
ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลเกษตรทราย

-ความเห็น นายก อบต.

-ทราบ

(นายพล สงวนศึก)  
นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลเกษตรทราย

បានអាគុករដ្ឋមន្ត្រី ជុំងាយដៃទីក្រសួង  
គម្រោង និងការប្រើប្រាស់សាធារណកម្ម

ព្រមទាំងប្រជាជាន់ និងការប្រើប្រាស់សាធារណកម្ម

ក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចុប្បន្ន និងការប្រើប្រាស់បច្ចុប្បន្ន



ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อมูลแขวง
นโยบายการวางแผนอัตรากำลังคน ก่อจลาจล	-เพื่อให้กองทักรบเริ่มร่างสำนักงานสถาบันฯรับ มือโครงสร้างการเปลี่ยนแปลงระบบงานให้ เหมาะสมไม่หลุดหลีก -เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผน พัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารสำนักงาน เบ็ดเสร็จให้เหมาะสม -เพื่อให้กองทักรบเริ่มร่างสำนักงานสถาบันฯรับ สามารถวางแผนอัตรากำลังคนในภาระจุ แต่งตั้งชาร์ทการห้องน้ำในงานส่วนห้องน้ำ <sup>*</sup> ชูรากษากฎรัฐบุรดากองการศึกษา ศึกษาประจำวัน แหลมพัฒนาจังหวัด เฟื่องหักษ์ บริหารงานขององค์กรบริหารสำนักงาน เบ็ดเสร็จ ให้ประযุทธ์ตอบรับชนบท ผลลัพธ์ต่อการกิจกรรมอันดามันน้ำที่	-แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์กร บริหารสำนักงานสถาบันฯรับ การวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อดัดทำ กรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วน ราชการ -สูงทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้าง องค์กรระบบงานและกระบวนการรับ อัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พัฒนากิจ ๑๙๐๙องค์กรบริหารสำนัก งานเบ็ดเสร็จสำนักงานราชภัฏ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒- ๒๕๖๓ ฉบับแรกผู้แต่ง(ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๒ ตามมติ คณะกรรมการพัฒนางานส่วนสำนัก จุฬาภรณคุรรานชีมา ในภาระของ ครุํที่ ๔/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๒	-ความไม่ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง -ฝึกอบรมอัตรากำลังพนักงานส่วน ตัวบุคคลในแต่ละส่วนราชการอย่าง ซ้ำๆจนเป็นผู้เชี่ยวชาญทางในภาร ตัวบุคคล
นโยบายการสร้าง habitats และก่อจลาจล	-การสร้าง habitats ที่ร่าชาก แมลงพันธุ์ใน พื้นที่สาธารณะเพื่อการสูญเสีย กำลังดุจดัง -โดยจะเน้นให้ชุมชนอัตรากำลังร่วมอยู่ด้วย บุคลากรทั้งหมด -เพื่อให้บุคลากรร่วมกันร่วมกันลดปรับเปลี่ยน ดำเนินไปอย่างเป็นรูปธรรมและมีความสุข กับทำหนองน้ำ	-การประชุมครั้งปีอน (ถ่าย)พนักงาน ทั่วองค์กรและปลดหนี้สูงที่สูงที่สุด -การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงที่สุด -การสร้าง habitats เดือดกันร่วมกัน จันเจด -การสร้าง habitats ที่ร่าชาก แมลงพันธุ์ใน บุคลากรทั้งหมด -เพื่อให้บุคลากรร่วมกันร่วมกันลดปรับเปลี่ยน ดำเนินไปอย่างเป็นรูปธรรมและมีความสุข กับทำหนองน้ำ	-ฝึกอบรมครั้งปีอน (ถ่าย) ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัยชั้นนำ -การอบรมครั้งปีอน (ถ่าย) พนักงาน จันเจด -การสร้าง habitats ที่ร่าชาก แมลงพันธุ์ใน บุคลากรทั้งหมด -เพื่อให้บุคลากรร่วมกันร่วมกันลดปรับเปลี่ยน ดำเนินไปอย่างเป็นรูปธรรมและมีความสุข กับทำหนองน้ำ	-ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบ ประเมินผล เสมอภาค เดือนตุลาคม -ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เที่ยงตรง ตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการพัฒนา บุคลากร	-เพื่อนำความรู้มืออาชีวานอกองค์กรมาปรับ ใช้กับองค์กรบริหารส่วนที่สถาบันบุคลากร -เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการยกเว้นและการพัฒนา ตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์กร บริหารส่วนตามปกติ -เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างรู้ ประสาทวิชาและเกิดประโยชน์มากที่สุด	-มีแผนพัฒนาบุคลากร -บุคลากรรู้ดั่งในหลักคุณธรรม จริยธรรม บรรลักษณ์และภารกิจ จรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ -มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและ เพิ่มศักดิ์ความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน -มีการถ่ายทอดความรู้ การ แลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ในการทำงานอย่าง ต่อเนื่อง	-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับเป้าหมายและภารกิจ ของ อบต. -จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตาม ตำแหน่งและสายงานของผู้พัฒนา สมรรถนะ -พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่ม ศักดิ์ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสาย งานอาชีพและตำแหน่งอย่าง ต่อเนื่อง -ส่งเสริมให้บุคลากรรับรู้และนำไป คุ้มครอง จี้ยธรรม ของ อบต.	-ควรส่งเสริมให้บุคลากรที่ได้มีในหลัก การปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตาม การปฏิบัติงานที่กำหนดให้ เป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ มาติดต่อราชการ -มีการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน
นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิต	-สืត่องรับภารกิจหน้าที่จัดทำให้มีในจ่า สถานที่ทำงานเมืองสภาพแวดล้อมที่ปล่อยก๊าซ และพื้นที่งานส่วนที่กำลังมีโครงการสร้าง สภาพแวดล้อมการทำางาน -สืត่องรับภารกิจหน้าที่จัดทำให้มีในจ่า สถานที่กำลังมีโครงการสร้าง และพื้นที่งานส่วนที่กำลังมีโครงการสร้าง สภาพแวดล้อมการทำางาน -สืต่องรับภารกิจหน้าที่จัดทำให้มีในจ่า สถานที่กำลังมีโครงการสร้าง และพื้นที่งานส่วนที่กำลังมีในจ่า	-บุคลากรภารกิจและภูมิใจในการ ปฏิบัติงาน -สภาพแวดล้อมที่ดี สะอาด สวยงาม และสุขาที่ดี	-ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยของ สถานที่ทำงาน แหล่งอาหารและตู้อุ่นในการ ทำงาน -สภาพแวดล้อมที่ดี สะอาด สวยงาม และสุขาที่ดี	-ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ เหมาะสมและง่ายด้วยเทคโนโลยี เป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ มาติดต่อราชการ -มีการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน
นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิต	-สืต่องรับภารกิจหน้าที่จัดทำให้มีในจ่า สถานที่กำลังมีโครงการสร้าง และพื้นที่งานส่วนที่กำลังมีโครงการสร้าง สภาพแวดล้อมการทำางาน -สืต่องรับภารกิจหน้าที่จัดทำให้มีในจ่า สถานที่กำลังมีโครงการสร้าง และพื้นที่งานส่วนที่กำลังมีในจ่า	-บุคลากรภารกิจและภูมิใจในการ ปฏิบัติงาน -สภาพแวดล้อมที่ดี สะอาด สวยงาม และสุขาที่ดี	-ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยของ สถานที่ทำงาน แหล่งอาหารและตู้อุ่นในการ ทำงาน -สภาพแวดล้อมที่ดี สะอาด สวยงาม และสุขาที่ดี	-ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ เหมาะสมและง่ายด้วยเทคโนโลยี เป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ มาติดต่อราชการ -มีการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นภัยทาง/ แผนการดำเนินงาน	รัฐประสังค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อมูลแบ่ง
นโยบายการบูรณะเชิงตัวบุคคล การปฏิบัติงาน	-เพื่อไม่ให้ผลกระทบจากการบูรณะเป็นภาระต่อการพัฒนาบ้าน และส่วนราชการ แต่สามารถรักษาด้วยการบูรณะที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว และประเมินผลการบูรณะได้อย่างเป็นรูปธรรม -เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่	-สืบสานภูมิปัญญาและศิลปกรรมที่มีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม เช่น สถาปัตยกรรม ศิลปะ ศาสนา ฯลฯ ให้คงอยู่อย่างยั่งยืน -กระบวนการสืบทอดภูมิปัญญาและศิลปกรรมที่มีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม เช่น สถาปัตยกรรม ศิลปะ ศาสนา ฯลฯ ให้คงอยู่อย่างยั่งยืน -กระบวนการบูรณะที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว -กระบวนการบูรณะที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว ตามผลลัพธ์ที่ชัดเจนและมีมาตรฐาน	-สืบสานภูมิปัญญาและศิลปกรรมที่มีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม เช่น สถาปัตยกรรม ศิลปะ ศาสนา ฯลฯ ให้คงอยู่อย่างยั่งยืน -กระบวนการบูรณะที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว -กระบวนการบูรณะที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว ตามผลลัพธ์ที่ชัดเจนและมีมาตรฐาน	-การประเมินผลการปฏิบัติงาน ความเป็นธรรมาภิบาล โปร่งใส เผู้บุคคลที่บูรณะให้คำแนะนำ ค่าใช้จ่ายในการบูรณะ
นโยบายการบูรณะเชิงตัวบุคคล การปฏิบัติงาน	-เพื่อไม่ให้ผลกระทบจากการบูรณะเป็นภาระต่อการพัฒนาบ้าน และส่วนราชการ แต่สามารถรักษาด้วยการบูรณะที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว และประเมินผลการบูรณะได้อย่างเป็นรูปธรรม -เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่	-สืบสานภูมิปัญญาและศิลปกรรมที่มีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม เช่น สถาปัตยกรรม ศิลปะ ศาสนา ฯลฯ ให้คงอยู่อย่างยั่งยืน -กระบวนการบูรณะที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว -กระบวนการบูรณะที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว ตามผลลัพธ์ที่ชัดเจนและมีมาตรฐาน	-สืบสานภูมิปัญญาและศิลปกรรมที่มีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม เช่น สถาปัตยกรรม ศิลปะ ศาสนา ฯลฯ ให้คงอยู่อย่างยั่งยืน -กระบวนการบูรณะที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว -กระบวนการบูรณะที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว ตามผลลัพธ์ที่ชัดเจนและมีมาตรฐาน	-การประเมินผลการปฏิบัติงาน ความเป็นธรรมาภิบาล โปร่งใส เผู้บุคคลที่บูรณะให้คำแนะนำ ค่าใช้จ่ายในการบูรณะ
นโยบายการบูรณะเชิงตัวบุคคล การปฏิบัติงาน	-เพื่อไม่ให้ผลกระทบจากการบูรณะเป็นภาระต่อการพัฒนาบ้าน และส่วนราชการ แต่สามารถรักษาด้วยการบูรณะที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว และประเมินผลการบูรณะได้อย่างเป็นรูปธรรม -เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่	-สืบสานภูมิปัญญาและศิลปกรรมที่มีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม เช่น สถาปัตยกรรม ศิลปะ ศาสนา ฯลฯ ให้คงอยู่อย่างยั่งยืน -กระบวนการบูรณะที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว -กระบวนการบูรณะที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว ตามผลลัพธ์ที่ชัดเจนและมีมาตรฐาน	-สืบสานภูมิปัญญาและศิลปกรรมที่มีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม เช่น สถาปัตยกรรม ศิลปะ ศาสนา ฯลฯ ให้คงอยู่อย่างยั่งยืน -กระบวนการบูรณะที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว -กระบวนการบูรณะที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว ตามผลลัพธ์ที่ชัดเจนและมีมาตรฐาน	-การยึดถือให้หลักจริยธรรม จรรยา วุฒิภาวะของครรภ์ -การให้บริการประชาชนด้วยความ รุ่วดรื้อริ สะอาดยิ่งๆ ไป

## ปัจจัยแวดล้อมเชิงบวก

- เมืองประยุณในการพัฒนาบุคลากรเพิ่ม เพื่อให้พัฒนาเจ้าหน้าที่ให้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความสามารถที่ต้องการฝึกอบรม

## ปัจจัยแวดล้อมเชิงลบ

- ความต้องการพัฒนาบุคลากรที่จำกัด ทำให้พัฒนาเจ้าหน้าที่ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความสามารถที่ต้องการฝึกอบรม