



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดฯ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก

ที่ สส ๗๑๑๐๑/ ๑๒๐

วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก

ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก ได้ทำการประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการนี้ การดำเนินการตามประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้ดำเนินการแล้วเสร็จ จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นายวิชณุ คชรัตน์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

- เพื่อโปรดทราบ



(นางกชพร สุตถนอม)

หัวหน้าสำนักปลัด

- ทราบ



(นายธนัญชัย แก้วพันธุ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก

- ทราบ



(นายอภินันท์ พัฒนาการพนิช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก

รายงานสรุปการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	การดำเนินงานตามนโยบาย	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๑. การวางแผนกำลังคน วัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดตำแหน่งให้ สอดคล้องเหมาะสมกับ ปริมาณงานและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลบาง ขันแตกในปัจจุบัน และเป็น การกำหนดตำแหน่งตาม ประกาศคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างการแบ่งส่วน ราชการวิธีการบริหารและการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลใน องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลง วันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.	๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตกได้ดำเนินการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ยุบเลิก และตัดโอนตำแหน่ง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตกในปัจจุบัน และเป็นการกำหนดตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้แผนอัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจในปัจจุบัน และเป็นการกำหนดตำแหน่งตามประกาศดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จึงความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔ โดยมีรายละเอียดดังนี้ ▪ กรณีกำหนดตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.	ต.ค.๖๓ –ก.ย.๖๔	

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	การดำเนินงานตามนโยบาย	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๒๕๖๓ เพื่อให้แผนอัตรากำลัง สอดคล้องกับปริมาณงานและ การกิจในปัจจุบัน ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ฉบับ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔ ผลการดำเนินงาน ก.อบต.จังหวัดสมุทรสงคราม มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๔ เห็นชอบให้ อบต. บางขันแตก กำหนดตำแหน่ง จำนวน ๑๐ อัตรา และยุบเลิก ๑ อัตรา โดย อบต.บางขัน แตกได้ประกาศใช้แผน อัตรากำลังฯ เมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๕	๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้ ๑. กองช่าง ๑.๑ ขอกำหนดตำแหน่ง นายช่างโยธา.ปง./ชง. จำนวน ๑.อัตรา สังกัด งาน สาธารณูปโภค.สังกัด กองช่าง ๒. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๒.๑ ขอกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ปก./ชก. จำนวน ๑.อัตรา สังกัด งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม.สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๓.๑ ขอกำหนดตำแหน่ง นักสันทนการ ปก./ชก. จำนวน ๑.อัตรา สังกัด งาน ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม.สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๓.๒ ขอกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ.ปง./ชง. จำนวน ๑.อัตรา สังกัด งานบริหารการศึกษา.สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ■ กรณีกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ยุบเลิก และตัดโอนตำแหน่ง เพื่อปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔ ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ ขอกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.ปง./ชง. จำนวน ๑.อัตรา สังกัด งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล ๑.๒ ขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑.อัตรา สังกัด งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	การดำเนินงานตามนโยบาย	ระยะเวลา	หมายเหตุ
	๑.๓ ขอกำหนดตำแหน่ง พนักงานชั้นรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)...จำนวน ๑ อัตรา สังกัด งานบริหารงานทั่วไป สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๔ ขอตัดโอนตำแหน่ง คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา จาก งานบริหารงานทั่วไป สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ไปสังกัด งานพัฒนารายได้ สังกัด กองคลัง ๒. กองคลัง ๒.๑ ขอกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก...จำนวน ๑ อัตรา สังกัด งานพัสดุและทรัพย์สิน สังกัด กองคลัง ๓. กองช่าง ๓.๑ ขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)...จำนวน ๑ อัตรา สังกัด งานผังเมือง สังกัด กองช่าง ๓.๒ ขอยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด งานสาธารณูปโภค สังกัด กองช่าง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด งานป้องกันและควบคุมโรค สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ ขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด งานป้องกันและควบคุมโรค สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๓ ขอกำหนดตำแหน่ง คนงานประจํารถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด งานรักษาความสะอาด สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	การดำเนินงานตามนโยบาย	ระยะเวลา	หมายเหตุ						
	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ ขอกำหนดตำแหน่ง คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๓ อัตรา สังกัด งาน การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๒.การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน วัตถุประสงค์ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการเสียสละทำความดีเพื่อส่วนรวม และเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับทุกคนในสังคม ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคคลภายนอกดีเด่นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	- มีการจัดทำโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคคลภายนอกดีเด่นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ <table><tr><td>๑ บุคคลภายนอกผู้เป็นต้นแบบ</td><td>จำนวน ๑ ราย</td></tr><tr><td>๒. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู</td><td>จำนวน ๑ ราย</td></tr><tr><td>๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป</td><td>จำนวน ๑ ราย</td></tr></table>	๑ บุคคลภายนอกผู้เป็นต้นแบบ	จำนวน ๑ ราย	๒. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู	จำนวน ๑ ราย	๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑ ราย	ต.ค.๖๓ – ก.ย.๖๔	
๑ บุคคลภายนอกผู้เป็นต้นแบบ	จำนวน ๑ ราย								
๒. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู	จำนวน ๑ ราย								
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑ ราย								

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	การดำเนินงานตามนโยบาย	ระยะเวลา	หมายเหตุ
<u>ผลการดำเนินงาน</u> ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว			
๓. การพัฒนาบุคลากร <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถ และเพิ่มพูน ความรู้ <u>ตัวชี้วัด</u> ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินการจัดส่งบุคลากรใน สังกัดเข้ารับการฝึกอบรมใน หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับ ตำแหน่ง <u>ผลการดำเนินงาน</u> ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว จัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับ การฝึกอบรมในหลักสูตรที่ เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง จำนวน ๖ ราย	- ดำเนินการจัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ และเพิ่มพูนความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้ ๑. หลักสูตร นักวิชาการศึกษารุ่นที่ ๖๘ จำนวน ๑ ราย ระหว่างวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ณ อาคารหอประชุมอนุสรณ์ ๑๐๐ ปี มหาตมไทย (คลองหก) อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ๒. หลักสูตร “การปิดบัญชีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ และบันทึกบัญชีและการจัดทำรายการการเงินแบบใหม่หลังจากปิดบัญชี ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ” ที่เริ่มใช้ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ รุ่นที่ ๓ จำนวน ๕ ราย ระหว่างวันที่ ๑๖ – ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ๓. หลักสูตร “เทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการส่วนท้องถิ่นและครู อบท. ปี ๒๕๖๔ การตั้งส่วนราชการ ของ อบจ เทศบาล และ อบต. (ใหม่) หลักเกณฑ์การได้รับค่าตอบแทน และเงินเพิ่มสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นในกรณีต่างๆ” รุ่นที่ ๔ จำนวน ๑ ราย ระหว่างวันที่ ๑๑ – ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ณ โรงแรมเอสดี อเวนิว กรุงเทพมหานคร ๔. หลักสูตร “วิธีการและขั้นตอนการสรรหาข้าราชการส่วนท้องถิ่นปัญหาการกำหนดและปรับปรุงตำแหน่งต่างๆ วิธีการจัดตั้งและปรับปรุงกองและฝ่าย อย่างมีประสิทธิภาพ” รุ่นที่ ๑ จำนวน ๑ ราย ระหว่างวันที่ ๒๕ – ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๔ ณ โรงแรมเอสดี อเวนิว กรุงเทพมหานคร ๕. หลักสูตร “เจาะประเด็น ระเบียบการยืมเงิน การรับเงินผ่านระบบ Bill Payment code Bill Payment QR Code การเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและบุคคลภายนอกผ่านระบบ KTB Corporate Online ตามนัยระเบียบเบิกจ่ายฯ การบันทึกบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-LAAS) บัญชีแม่” รุ่นที่ ๓ จำนวน ๑ ราย ระหว่างวันที่ ๑๖ – ๑๘ เมษายน ๒๕๖๔ ณ โรงแรมเอเชีย	ต.ค.๖๓ – ก.ย.๖๔	

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	การดำเนินงานตามนโยบาย	ระยะเวลา	หมายเหตุ
	ชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ๖. หลักสูตร “เทคนิคการทบทวนแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ให้สอดคล้องกับระบบ eMENSCR รุ่นที่ ๑๓ จำนวน ๑ ราย ระหว่างวันที่ ๒๓ – ๒๕ เมษายน ๒๕๖๔ ณ โรงแรมรอยัล ซิตี ปิ่นเกล้า กรุงเทพมหานคร		
๔. การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายและการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	- จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายและการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป	ต.ค.๖๓ – ก.ย.๖๔	

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	การดำเนินงานตามนโยบาย	ระยะเวลา	หมายเหตุ
ผลการดำเนินงาน ดำเนินการเรียบร้อย			
๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้การขับเคลื่อนการ ดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิต ขององค์กรเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ <u>ตัวชี้วัด</u> ระดับความสำเร็จของการ จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากร (Quality Of life Work and Happiness) (พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๗) ผลการดำเนินงาน ดำเนินการเรียบร้อย	- จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร (Quality Of life Work and Happiness) (พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๗) จำนวน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้ ๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน ๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านชีวิตส่วนตัว ๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม ๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ข้าราชการ พนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น และเป็นกำลังใจ สำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ มีความภาคภูมิใจในการรับราชการและบริการประชาชน ระบบราชการมีประสิทธิภาพและมีภาพลักษณ์ที่ดี และข้าราชการ พนักงานคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น - จัดกิจกรรม ๕ ส/Big Cleaning Day ทุกวันศุกร์ สัปดาห์ที่ ๓ ของเดือน - จัดหา/ปรับปรุงเครื่องมือในการปฏิบัติราชการให้เพียงพอต่อการทำงาน - จัดกิจกรรมประหยัดพลังงานและการใช้กระดาษรีไซเคิล - การจัดทำคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงาน - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) - การจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ (ออกกำลังกาย) - การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพตามสื่อต่างๆ เช่น เสียงตามสาย เว็บไซต์ facebook เป็นต้น - เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากร เช่น	ต.ค.๖๓ – ก.ย.๖๔	

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	การดำเนินงานตามนโยบาย	ระยะเวลา	หมายเหตุ
	การแจ้งเวียนประกาศ ระเบียบต่างๆ,แผ่นพับ, คู่มือ เป็นต้น - การให้ข้าราชการ พนักงานแต่งกายด้วยชุดเครื่องแบบข้าราชการ (สีกากี) ในวันจันทร์ - การจัดกิจกรรมในวาระสำคัญ เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ วันครบรอบการก่อตั้งสำนักงาน งานวันเกษียณอายุราชการ งานวันเกิด เป็นต้น - มีการจัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์โดยการทำความสะอาด เก็บขยะ พัฒนาหมู่บ้านปลูกต้นไม้ - การช่วยเหลือเงินในกรณีเยี่ยมไข้/เสียชีวิต/ประสบภัย		
๖. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้บุคลากรสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจในปัจจุบัน <u>ตัวชี้วัด</u> ระดับความสำเร็จของการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร <u>ผลการดำเนินงาน</u> ดำเนินการเรียบร้อย	- ผู้บริหารมอบนโยบายให้หน่วยงานภายใน ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรดังนี้ ๑. สรรหาตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง โดยวิธีการรับโอน จำนวน ๒ ราย ดังนี้ ๑.๑ นางสาวกิตติารัตน์ พิพัฒนะภุชยะ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) กำหนดวันให้โอน (ย้าย) และวันรับโอน (ย้าย) ในวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ๑.๒ นางกชพร สุธนอม ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) กำหนดวันให้โอน (ย้าย) และวันรับโอน (ย้าย) ในวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๔ ๒. สรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ราย ดังนี้ ๒.๑ นายพงศ์ฤทธิ์ ภูพิจิตร ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ สังกัด กองคลัง ตามมติ ก.อบต. จังหวัดสมุทรสงคราม ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ๒.๒ นางสาวจุฑาภรณ์ อินทรพินิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม ในคราวประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๔ ๓. สรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ราย คือ	ต.ค.๖๓ – ก.ย.๖๔	

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	การดำเนินงานตามนโยบาย	ระยะเวลา	หมายเหตุ
	๓.๑ นายวราพันธุ์ เกิดศิริ ตำแหน่ง คณงาน สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติ ก.อบต.จังหวัดสมุทรสงคราม ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม ใน คราวประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓		
๕. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างทุกคน เป็นไป ด้วยความโปร่งใสยุติธรรม <u>ตัวชี้วัด</u> ระดับความสำเร็จของการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน <u>ผลการดำเนินงาน</u> ดำเนินการเรียบร้อย	- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลปีละ ๒ รอบ เพื่อประโยชน์ในการเลื่อน ขึ้นเงินเดือน และพนักงานจ้างตามภารกิจเพื่อประโยชน์การเลื่อนค่าตอบแทน และพนักงานจ้าง ทั่วไปเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วย ความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	ต.ค. ๖๓ – เม.ย. ๖๔ เม.ย. ๖๔ – ก.ย. ๖๔	
๖. การส่งเสริมจริยธรรมและ รักษาวินัยของบุคลากรใน หน่วยงาน	๑. ผู้บริหารประชุมให้นโยบายแนวทางในการปฏิบัติราชการโดยให้บุคลากรยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรม กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับอย่างเคร่งครัด เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๔.๓๐ น ณ ห้องประชุมชั้น ๒ ที่ทำการ อบต.บางขันแตก ๒. จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก เรื่อง มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก	ต.ค. ๖๓ – ก.ย. ๖๔	

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	การดำเนินงานตามนโยบาย	ระยะเวลา	หมายเหตุ
วัตถุประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ราชการโดยให้บุคลากรยึดมั่น คุณธรรม จริยธรรม ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการการ ส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ผลการดำเนินงาน ดำเนินการเรียบร้อย	๓. จัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก ๔. จัดทำโครงการยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชน ดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๕. จัดทำข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตกว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๖. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก เรื่อง นโยบายคุณธรรมจริยธรรมของพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานจ้าง ๗. จัดทำมาตรการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔		

ปัญหาและอุปสรรค

- บุคลากรบางส่วนขาดความรับผิดชอบ ขาดความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ คำนึงแต่สิทธิที่พึงมีพึงได้มากกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่พึงปฏิบัติ บางส่วนขาดความเสียสละ ขาดการอุทิศร่างกายแรงใจอย่างจริงจังเพื่อองค์กร และที่สำคัญมากๆ ก็คือการขาดจิตวิญญาณของความเป็นเจ้าขององค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร
- ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางและขาดบุคลากร ปัญหาบุคลากรเป็นคนต่างพื้นที่ จึงขอย้ายกลับภูมิลำเนาเมื่อครบกำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ

- ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ และความจงรักภักดีต่อองค์กร
- จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการ จูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป


 (นายวิชณุ ชครัตน์)
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ