



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น

ที่ นฐ ๗๗๕๐๑/-

วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๕ ไปแล้วนั้น บัดนี้ได้ครบกำหนดการรายงานผลการดำเนินการให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ รอบที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็นได้มีการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็นได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยได้ดำเนินดังนี้

- มีการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอน กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น เพื่อให้การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็นบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วน และตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการ วางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้อง ดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนในบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียม ความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

- มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดสรรระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครปฐม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- มีการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน โดยการนำค่าใช้จ่ายบุคลากรมารวมในการ พิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงาน ต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และ คุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

- มีการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องมี กระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า

- มีการวิเคราะห์ปริมาณงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลัง โดยสมมุติฐานว่า หากปริมาณงานในปีที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับปริมาณงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันมาก อาจ ต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/ปรับเกลีย้อัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพตาม ภารกิจขององค์กรอย่างสูงสุด

- มีการวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา โดยการสอบถามข้อมูลความ คิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย เช่น การบริหารงาน งบประมาณ และบุคลากร มาพิจารณา

- มีการพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน มาเปรียบเทียบ

- องค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น มีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒. **ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร** โดยองค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็นได้ ดำเนินการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อบต. ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติม ถึงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๙

๓. **ด้านการพัฒนาบุคลากร** องค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น ได้มีการจัดทำแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบล โดยการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ หลักสูตรที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร และหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ที่ผ่านมามีเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมตาม หลักสูตรต่างๆ

๔. **ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต** องค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น ได้จัดกิจกรรม ๕๘ และ กิจกรรมการทำบุญ และกิจกรรมการป้องกันโรคโควิด ๑๙ และกิจกรรมอื่นๆ โดยให้บุคลากรทุกคนเข้าร่วม กิจกรรมดังกล่าว เพื่อเป็นการสร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีการร่วมกันรับประทานอาหารกลางวันร่วมกันเป็นประจำเมื่อมีโอกาสดำเนินกิจกรรมต่างๆ

๕. **ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน** องค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น ได้จัดทำประกาศ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลทุกรอบการประเมิน และทุกครั้งที่มีการ เปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การประเมินใหม่ โดยการประชุม และแจ้งประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนได้รับทราบ

๖. **ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร** องค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น ได้จัดโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เช่น โครงการบุคลากรดีเด่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางพรทิพย์ มาลาวงษ์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน

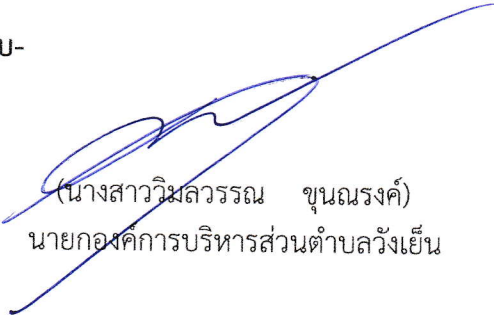
หัวหน้าสำนักปลัด

- เพื่อ ไม่ติดลบ
รวม จ.

-๒-

(นางสาวอภิเชก แสงปาริชาติ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น

-ทราบ-



(นางสาววิมลวรรณ ขุนณรงค์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น