บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น

ที่ นฐ ๗๗๕๐๑/ – **วันที่** ๑ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความโปร่งใสและสอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย นั้น

ดังนั้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็นตามประกาศดังกล่าว จึงเห็นควรให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. แจ้งบุคลากรในสังกัดให้รับทราบโดยลงนามไว้เป็นหลักฐานรายบุคคล

๒. รายงานผลการรับทราบนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลตามประกาศดังกล่าว โดยลงประกาศทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็นภายในวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๒

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็นได้ลงประกาศเผยแพร่นโยบายดังกล่าวทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น หัวข้อ ข่าวประกาศ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑ และข้อ ๒

(นางสาวนัทธมนกาญจน์ เติมคุนานนท์)
นักทรัพยากรบุคคล

(นางสาวนันท์ปภัสร์ สงวนทรัพย์)
หัวหน้าสำนักปลัด

(นายวินัย มงคลรัตนาสิทธิ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น

ที่ นฐ ๗๗๕๐๑/ – **วันที่** ๓๐ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ไปแล้วนั้น บัดนี้ได้ครบกำหนดต้องรายงานผลการดำเนินการให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ครั้งที่ ๑ ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ของทุกปี ในรอบที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น ได้มีการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. <u>ด้านการวางแผนอัตรากำลัง</u> องค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

– โดยมีการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็นบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

– มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครปฐม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

– มีการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายาของกำลังคน โดยการนำค่าใช้จ่ายบุคลากรมาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

– มีการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า

– มีการวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

- มีการวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา โดยการสอบถามข้อมูลความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย เช่น การบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา
- มีการพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันมาเปรียบเทียบ
- องค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น มีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒. <u>ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร</u> โดยองค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็นได้ดำเนินการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อบต. ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๙

๓. <u>ด้านการพัฒนาบุคลากร</u> องค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ หลักสูตรที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร และหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ที่ผ่านมามีเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่างๆ

๔. <u>ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต</u> องค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็นได้จัดกิจกรรม ๕ส โดยให้บุคลากรทุกคน ร่วมกิจกรรมดังกล่าว เพื่อเป็นการสร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน มีการร่วมกันรับประทานอาหารกลางวันร่วมกันเป็นประจำทุกวัน

๕. **<u>ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</u>** องค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็นได้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลทุกปี และแจ้งประชาสัมพันธ์ให้รับทราบทุกคน

๖. <u>ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร</u> องค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็นได้จัดโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เช่น โครงการบุคลากรดีเด่นประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ที่ผ่านมา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวนัทธมนกาญจน์ เติมคุนานนท์)
นักทรัพยากรบุคคล

(นางสาวนันท์ปภัสร์ สงวนทรัพย์)
หัวหน้าสำนักปลัด

(นายวินัย มงคลรัตนาสิทธิ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น