



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค

ที่ สส ๗๘๒๐๑/-

วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางแค

## เรื่องเดิม

ตามที่ ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางแค ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔ โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบ และการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและการบริหาร เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแค ให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๔ แล้ว สำนักปลัด จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔ เพื่อให้ผู้บริหารทราบและพิจารณา แก้ไขเปลี่ยนแปลงให้ครอบคลุมทุกด้าน รายละเอียดปรากฏตามเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวรัชชัญญ์ ทองพันธ์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางแค

.....

(นางสาวสุภีรัตน์ ปลั่งเจริญผล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางแค

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางแค

.....

(นายสมศักดิ์ แยมปัว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางแค



รายงานประจำปี ๒๕๖๒ และพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๒

ประเภทนโยบาย/แผน	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. การวางแผนกำลังคน</p>	<p>ศูนย์ระดมใจ</p>	<p>อัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่อคนเทียบกับปริมาณงาน</p>	<p>- ปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ - ค่าจ้างเพิ่มขึ้นถึงปัจจุบัน ฉบับที่ ๒ โดยกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วน ราชการตามประกาศ ก.อบต. และ กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั่วไป และพนักงานจ้าง เพื่อให้ สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร - การปรับโอน (ย้าย) ข้าราชการ สังกัดอื่นมาดำรงตำแหน่งว่าง พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน และนักวิชาการ เงินและบัญชี</p>	<p>- ให้มีการวางแผนล่วงหน้าในการ กำหนดอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับ ปริมาณงานในปัจจุบัน และเพื่อ รองรับความก้าวหน้าในสายงาน</p>



ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒. การสรรหาบุคลากรในตำแหน่งปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน</p>	<p>เพื่อสรรหาบุคลากรเชิงรุก เพื่อได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อดำเนินงานการสรรหาบุคลากรโดยยึดหลัก ความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ความคู่กับการเป็น คนดี</p>	<p>๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตาม วิธี และ หลัก เกณฑ์ ของ ๖ องค์ประกอบ การพนักงาน พนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม กำหนด</p> <p>๒. สรรหาพนักงานตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง ตามระเบียบ ประกาศ/มติ ก.อบต. อย่างชัดเจน</p> <p>๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้งได้ตามอัตรากำลัง</p> <p>๔. มีแผน และสามารถสรรหา พนักงานจ้างได้ ตามกรอบ อัตรากำลัง</p>	<p>- องค์กรได้บุคลากรที่เป็น คนมีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงานและเป็นคน ดี</p>	<p>ให้ผลการประจักษ์สัมฤทธิ์ผลถึง ทั้งภายในตำบลและภายนอกตำบล</p>
<p>๓. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>๑. เป็นการวางตำแหน่งในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงานในปีปัจจุบัน</p> <p>๒. เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง ด้วยการจัดสรรแต่งตั้ง - ขอใช้บัญชี แต่ผู้สอบผ่านในตำแหน่งที่ต้องการไม่เพียงพอรวม</p>	<p>อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน การกำหนดที่ตำแหน่งผลิตของของ แต่ละส่วนราชการ และสภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การระงับค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๕๐</p>	<p>- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ฉบับที่ ๒ โดยกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศ ก.อบต. และ กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั่วไป และพนักงานจ้าง</p>	<p>กำหนดระบบการสอบคัดเลือกบุคลากร เน้น ให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงานมากกว่า ได้บุคลากรที่เก่งวิชาการ แต่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้</p>



แผนการดำเนินงาน/ ประเด็นนโยบาย/	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. การพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งสายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจตลอดของกระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและหน่วยงานจัดฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้ในสถานี่ จัดทำโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต ประจำปี ๒๕๖๔ - มีการประเมิน ผล การปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และเป็นรูปธรรม	ไม่มี
	๒. เพื่อประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ และมีการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง และ ผลการประเมินที่ได้สามารถนำมาบอกความ แตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อ ใช้ประกอบการปรับปรังและพัฒนาศักยภาพข้าราชการใจแต่ละตำแหน่ง		ไม่มี



ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับ พนักงานและเกิดความรัก ความ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจทำงานให้ องค์กร เพื่อจัดกิจกรรมให้บุคลากร ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเป็นการ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันใน องค์กร	๑. ผลการปฏิบัติงานดี มี ประสิทธิภาพ ๒. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ตรงกับภาพกิจการและความ รับผิดชอบ ๓. บุคลากรมีกำลังใจในการ ปฏิบัติงานราชการ	๑. ได้คนมีความสามารถปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน ๒. ได้คนมีขยันตั้งใจทำงาน เสียสละให้องค์กร	ไม่มี
๖. ด้านการรักษาไว้	เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้าน สภาพแวดล้อม เกี่ยวกับความ ปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วม ร่วมในการทำงาน	ผลการปฏิบัติงานที่ดี ความสำเร็จ ทันเวลาไม่มีข้อร้องเรียน	๑. มีกิจกรรมยกย่องเชิดชูคนดี ของ หน่วยงาน ๒. มีกิจกรรมวันคล้ายวันเกิดของ บุคลากร ๓. มีประกาศผู้ใต้ผลการประเมิน ดีเด่น	ไม่มี
๗. ด้านการส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อจัดทำประมวลจริยธรรม ข้าราชการขององค์การบริหารส่วน ตำบลและขอบังคับว่าด้วย จรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง	ข้าราชการ ถูกจ้างประจำ พนักงาน ครู พนักงานจ้าง ปฏิบัติตาม ประกาศคุณธรรม จริยธรรมที่ องค์กรกำหนด	๑. จัดให้มีรางวัลแก่พนักงานส่วน ตำบล พนักงานครู และพนักงาน จ้าง ๒. จัดให้มีประกาศนียบัตรเชิดชู เกียรติให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง สำหรับผู้ ที่กระทำความดี เสียสละอุทิศเวลา ให้กับราชการ	ไม่มี



ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. การวางแผน/แนวทางแก้ไข ให้มีแผนงานที่ชัดเจนและรัดกุม
๒. การสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง
๓. การปรับปรุงและแต่งตั้งบุคลากร