

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลบางแคม อำเภอมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายการวางแผน อัตรากำลัง</p>	<p>- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล บางแคม มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานให้เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน -เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ วางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลบางแคม ให้ เหมาะสม -เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล บางแคม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลบางแคม เกิด ประโยชน์ต่อประชาชน เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ หน้าที่</p>	<p>อัตรากำลังสอดคล้องกับ ปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละ ส่วนราชการ และภาพรวมใน องค์กร การบริหารงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐</p>	<p>ปรับปรุงโครงสร้างองค์กระบบงานและกรอบ อัตรากำลังให้สอดคล้องกับประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน ตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ (โครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการ อันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การ บริหารส่วนตำบล) ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔ ตามมติ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครปฐม ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๔</p>	<p>-ควรมีการปรับปรุงแผน อัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง -มีกรอบอัตรากำลังพนักงาน ส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการ อย่างชัดเจน สอดคล้องกับ ปริมาณงานปัจจุบัน เพื่อรองรับ ความก้าวหน้าในสายงาน ภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือ สั่งการ</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน	<p>-เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>-เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่</p>	<p>-มีแนวทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด</p> <p>-ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเขม</p> <p>-บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา</p> <p>-ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก</p>	<p>-มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา</p> <p>-มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔</p> <p>ครั้งที่ ๒ ระหว่าง ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔</p>	<p>-การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส</p> <p>-ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน</p>
นโยบายการพัฒนาบุคลากร	<p>-เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม</p> <p>-เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเขม</p>	<p>-มีแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>-มีการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน</p> <p>-ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาด ลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน</p>	<p>-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ</p> <p>-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายงานอาชีพ ตามสมรรถนะ</p> <p>-จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ในการทำงาน</p>	<p>สถานการณ์โควิด-๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้ง บุคลากร	-การสรรหาข้าราชการ และพนักงาน จ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือ การสูญเสียกำลังคน -โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด -เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การ คัดเลือก สอบคัดเลือกดำเนินไปอย่าง โปร่งใส และมีความเหมาะสมกับ ตำแหน่งงาน	-การประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล -การสรรหาและเลือกสรรเป็น พนักงานจ้าง -การสรรหาในตำแหน่งสาย งานปฏิบัติ	-มีการรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหา และการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง -มีการขอใช้บัญชีผู้ผ่านการสอบคัดเลือก เพื่อบรรจุเป็นพนักงานส่วนตำบล	-ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความ เป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม -ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง -ขอใช้บัญชีไปแล้ว แต่ผู้สอบผ่านขึ้น บัญชีในตำแหน่งที่ต้องการไม่เพียงพอ รวมถึงระยะเวลาการสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง อาจต้องใช้เวลา
นโยบายส่งเสริม จริยธรรมและคุณธรรม ในองค์กร	เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือ กำกับความประพฤติของบุคลากร	-ประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนจังหวัดกำหนด -ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ จริยธรรมของพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานของ อบต. บางแคม	-จัดทำประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วน ตำบล และพนักงานจ้าง ของ อบต. บางแคม -พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด	-การยึดมั่นในหลักจริยธรรม จรรยา วิชาชีพขององค์กร -การให้บริการประชาชนด้วยความ รวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการ บริหาร	-เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตาม หลักการบริหารจัดการที่ดี การลด ขั้นตอนในการทำงาน ประชาชน ได้รับการบริการรวดเร็วยิ่งขึ้น ลด การสูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานจ้าง ปฏิบัติงาน ได้ตรงตามสายงานและหน้าที่ความ รับผิดชอบ ไม่เกียจงาน เป็นไปตาม ขั้นตอนภายใต้การบังคับบัญชาของ หัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการ	การปฏิบัติราชการเป็นไปตาม คำสั่งมอบหมายงาน การ รักษาราชการแทน และการ ปฏิบัติราชการแทน และการ ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ประชาชน ได้รับการบริการอย่างรวดเร็ว และเกิดความประทับใจ ไม่เกิดข้อร้องเรียนด้านการ ปฏิบัติงาน	-จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติ ราชการให้กับพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างตรงตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง สายงาน และหน้าที่อื่นเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ -จัดทำคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลรักษาร าชการแทน ปลัด อบต. หัวหน้าส่วน ราชการ/ผู้อำนวยการ ในกรณีตำแหน่ง ว่าง หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการ ได้ -จัดทำคำสั่งให้รองปลัด อบต. ปฏิบัติ ราชการแทน ปลัด อบต. เป็นการมอบ อำนาจรายกรณี	พนักงานส่วนตำบลยังมีความเข้าใจผิด สับสนเกี่ยวกับเรื่องการรักษาการใน ตำแหน่ง รักษาราชการแทน ปฏิบัติ ราชการแทน
นโยบายด้านการ พัฒนาคุณภาพชีวิต	-มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้ มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมา สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และ พนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน -เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับ พนักงาน และเกิดความรับ ความ ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร ในความปลอดภัยในการทำงาน	-ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จ ทันเวลาที่กำหนด ความ ผิดพลาดในการทำงานมีน้อย ข้อร้องเรียนไม่มี การทำงาน เป็นทีม -บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน -สภาพความปลอดภัย อาชีว อนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	-มีมาตรการป้องกันและการติดต่อของ เชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ คือ จัดเจลล้าง มือ หน้ากากอนามัย สำหรับพนักงาน และผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงประกาศ เสียงตามสายเกี่ยวกับการป้องกันการติด เชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ -ส่งเสริมปัจจัยในท้องถิ่นให้น่าอยู่ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ที่เหมาะสม เทคโนโลยีใน การทำงานทันสมัยครบถ้วน แสงสว่าง เพียงพอ	ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และเป็น การอำนวยความสะดวกให้กับผู้มา ติดต่อราชการ

