



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟ (โทร. ๐ ๔๒๗๐ ๗๓๔๘)

ที่ สน ๗๗๓๐๑ /

วันที่ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ผลการดำเนินการตามแผนนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนดงมะไฟ ได้มีการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟมี โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลัง
๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. พัฒนาผู้บริหารใหม่ภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ทำให้
ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๕. การส่งเสริมชีวิตของบุคลากร
๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน
๗. การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงาน
๘. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
๙. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๑๐. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

จากการดำเนินการตามแผนการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์นั้น ได้ดำเนินกิจกรรม/โครงการไปแล้วทั้งหมด ๓๐ กิจกรรม/โครงการ จากการวิเคราะห์และทำการสรุปผลดังกล่าวแล้วพบว่าประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจนั้น ปรากฏว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับภารกิจ เนื่องจากมีอัตราว่างของพนักงาน ด้วยสาเหตุมาจากการโอนย้ายเปลี่ยนตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าในสายงานจึงทำให้ตำแหน่งสายงานประเภททั่วไปว่างหลายตำแหน่ง ฉะนั้นงานจึงไม่เสร็จตามที่วางไว้เพราะมีบุคลากรที่จำกัด

เมื่อได้ผลการวิเคราะห์และทำการสรุปแล้ว สำนักงานปลัดจึงได้นำเรื่องอัตราว่างนี้เข้าที่ประชุม เพื่อหาแนวทางการปรับแผนการสรรหาบุคลากร จำกัดมีสรรหาโดยให้ กสธ.เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันซึ่งเป็นการขอใช้บัญชี แต่ตำแหน่งที่ขอไปนั้นบัญชีที่ กสธ.ขึ้นบัญชีไว้หมดไปไม่เพียงพอกับความต้องการจากการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีแนวคิดตรงกันว่าเราควรจะสรรหาโดยวิธีการรับโอนย้าย เพื่อความรวดเร็วและป้องกันปัญหาในการขอใช้บัญชีซึ่งอาจจะทำให้ไม่เพียงพอในครั้งต่อไป ส่วนประเด็นยุทธศาสตร์อื่นๆ เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้รายละเอียดตามที่แนบมาด้วยพร้อม นี้

/จึงเรียนมา...

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)



(นางสิริกานดา ลาวงศ์เกิด)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

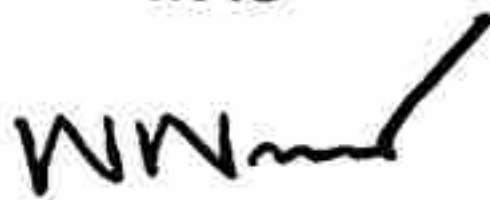
(ลงชื่อ)



(นายยอดดุษย์ เวียงสมุทร)

หัวหน้าสำนักปลัด

ทราบ

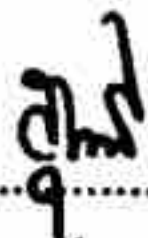


(นายไพโรจน์ พลธิราช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ทราบ

(ลงชื่อ)



(นางสาวสุภาวดี ตระกูลสรสุรย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

แผนการดำเนินการตามนโยบายและด้านการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ผลการดำเนินการตั้งแต่วันที่ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรม/โครงการ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑
ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. การสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลสายงานประเภททั่วไปตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุเป็นประเภทวิชาการตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ๒. การสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลสายงานประเภททั่วไปตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการเป็นประเภทวิชาการตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ๓. การสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติเป็นสายงานผู้บริหารในตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ๔. การสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลสายงานประเภททั่วไปตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีเป็นประเภทวิชาการตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจ	๑. รับโอนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุสังกัดกองคลัง ๒. ยุบตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการสังกัดกองคลังเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ๓. ยุบตำแหน่งนักการภารโรงพนักงานจ้างประเภทภารกิจเป็นประเภททั่วไปเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๑. บันทึกข้อมูลบำเหน็จบำนาญข้าราชการท้องถิ่นในระบบข้อมูล ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับระบบการจ่ายตรง ของกองทุนหลักประกันสุขภาพ สปสช. เพื่อตอบสนองความต้องการทำด้านสุขภาพ ๓. การบันทึกฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารใหม่ภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของ ผู้บริหารยุคใหม่ที่ได้ ความสำคัญกับ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๑. ผู้บริหารเข้าร่วมประชุม เพื่อรับมอบนโยบายจากจังหวัด และการเป็นตัวแทนในการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการที่สำคัญในจังหวัดเพื่อสร้างภาวะ ความเป็นผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและนำมาเป็นหลักบริหารองค์กร ๒. หัวหน้าสำนักปลัดเข้าอบรมหลักสูตรนี้กับบริหารงานทั่วไป ๓. ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม เข้าอบรมหลักสูตรนี้กับบริหารงานการศึกษา ๔. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม เข้าอบรมหลักสูตรนี้กับบริหารงานสวัสดิการสังคม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑. จัดกิจกรรมโดยการเล่นกีฬาร่วมกันหลังเลิกงาน ตั้งแต่เวลา ๑๖.๐๐ น. - ๑๗.๐๐ น. (จันทร์- ศุกร์) ๒. จัดทำโครงการศึกษาดูงานในทุกๆปี ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟได้รับความร่วมมือจากโรงพยาบาลสกลนครกับการตรวจสุขภาพและบริการนวดแพทย์แผนไทยให้กับ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง รวมไปถึงคณะผู้บริหารตามแผนที่กำหนดไว้

ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรม/โครงการ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	๑. มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพแต่ละสาย ๒. สำนวญแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลเพื่อ ปรับปรุงแก้ไขตามความต้องการของคนส่วนมาก และส่วนที่ขาด ๓. โครงการเชิดชูเกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น โดยการคัดเลือกปีละ ๒ คน ๔. ให้รางวัลชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นในด้านการให้บริการ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงานในทุกๆปี
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่พนักงาน	๑. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติและดำเนินการตามประกาศคุณธรรมและจริยธรรม ๒. ประกาศจรรยาบรรณของข้าราชการและพนักงานจ้าง ๓. มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการทำงานที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑. จัดทำการวิเคราะห์ค่างานและคำบรรยายลักษณะงาน job description ๒. มีการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน ๓. ส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่มีอยู่
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จัดทำคู่มือต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้ให้กับบุคลากร ๒. ถ่ายทอดความรู้หลังจากไปอบรมโดยการสอนงานหรือการถ่ายทอดเป็นเอกสารหรือการบรรยายแล้วแต่งานนั้น ๆ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๑. ร่วมประชุมเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละส่วนราชการในที่ประชุมประจำเดือน เพื่อให้แต่ละคนได้เสนอการดำเนินงานในรอบเดือน และสร้างภาวะการณ์เป็นผู้นำของผู้นำเสนอ พร้อมกับกล้าแสดงออกในที่สาธารณะ