



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ (สำนักงานปลัด) องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคม

ที่ สน.๘๓๒๐๑/-.....วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามแผนนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคม ได้มีการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคม โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ทั้งหมด ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน
๒. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งปัจจุบันและอนาคต
๓. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
๔. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า
๕. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๖. สนับสนุนให้ข้าราชการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันและเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๗. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการดำเนินการตามแผนการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ทั้งหมด ๗ ยุทธศาสตร์นั้น ได้ดำเนินกิจกรรม/โครงการไปแล้วทั้งหมด ๑๑ กิจกรรม/โครงการ จากการวิเคราะห์และทำการสรุปผลดังกล่าวแล้วพบว่าประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจนั้น ปรากฏว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับภารกิจเนื่องจากอัตรารว่างของพนักงาน ด้วยสาเหตุมาจากการโอนย้ายเปลี่ยนตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน จึงทำให้ตำแหน่งสายงานประเภททั่วไปว่างหลายตำแหน่ง ฉะนั้นงานจึงไม่เสร็จตามที่วางไว้เพราะมีบุคลากรที่จำกัด

เมื่อได้ผลการวิเคราะห์และทำการสรุปแล้ว สำนักงานปลัดจึงได้นำเรื่องอัตรารว่างนี้เข้าที่ประชุมเพื่อหาแนวทางการปรับแผนการสรรหาบุคลากร จากเดิมสรรหาโดยให้ กสธ.เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันซึ่งเป็นการขอใช้บัญชี แต่ตำแหน่งที่ขอไปนั้นบัญชีที่ กสธ.ขึ้นบัญชีไว้ทั้งหมดไปไม่เพียงพอกับความต้องการ จากการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีแนวคิดตรงกันว่าเราควรจะสรรหาโดยวิธีการรับโอนย้าย เพื่อความรวดเร็วและป้องกันปัญหาในการขอใช้บัญชีซึ่งอาจจะทำให้ไม่เพียงพอในครั้งต่อไป ส่วนประเด็นยุทธศาสตร์อื่นๆก็เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ รายละเอียดตามที่แนบมาด้วยพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(ลงชื่อ)



(นางเทียนทอง อังกาสี)
นักจัดการงานทั่วไป

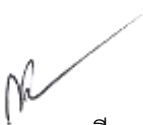
(ลงชื่อ)



(นางสาวลักขณา เหล่านายอน)
หัวหน้าสำนักปลัด

ทราบ

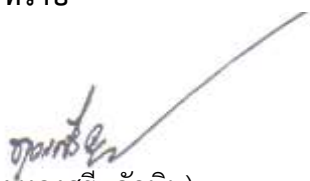
(ลงชื่อ)



(นางสาวดวงฤดี ราชคำ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม

ทราบ

(ลงชื่อ)



(นายทองศรี อัครพิน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม

การดำเนินการตามนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัด และระยะเวลาที่จะดำเนินการ

ลำดับ ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรมที่ดำเนินการ แล้ว	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงาน เป็นทีมและมีการบูรณาการการ ร่วมกัน	พัฒนา/ปรับเปลี่ยน ทัศนคติบุคลากรให้มี วิสัยทัศน์และเข้าใจใน ระบบบริหารราชการ ยุคใหม่	ผลการประเมินการ ปฏิบัติงาน เป็นไปตามเป้าหมาย	ต.ค.๒๕๖๐ – ก.ย.๒๕๖๑
๒	มีการวางแผนและบริหารกำลังคน สอดคล้องกับภารกิจและความ จำเป็นของส่วนราชการ ทั้งใน ปัจจุบันและอนาคต	จัดทำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงานส่วนตำบล	ได้มีการจัดทำคู่มือ แผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	ต.ค.๒๕๖๐ – ก.ย.๒๕๖๑
๓	ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่ภาค บังคับตามกฎหมาย	จัดสภาพแวดล้อมการ ทำงานให้ภูมิทัศน์ที่ สวยงาม และให้การ ตรวจสอบสุขภาพอยู่เป็น ประจำ	พนักงานมีสุขภาพที่ แข็งแรง จิตใจแจ่มใส อารมณ์ดีทำงานอย่าง มีความสุข	พ.ค.๒๕๖๑ – มิ.ย.๒๕๖๑
๔	มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล	จัดทำโครงการส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรม มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารด้านการ บริหารงานบุคคลอย่าง เปิดเผยสามารถ ตรวจสอบได้ มีการลงลายมือชื่อ รับทราบผลการ ประเมินในการเลื่อน ขั้นในแต่ละครั้งและปิด ประกาศอย่างเปิดเผย	ได้มีการจัดกิจกรรม การเสริมสร้าง คุณธรรมและ จริยธรรมประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ และ เป็นไปตามเป้าหมาย ได้มีการประกาศ หลักเกณฑ์การ ตัดสินใจหรือใช้ ดุลพินิจของผู้บริหาร ในเรื่องการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ต.ค.๒๕๖๐ – ก.ย.๒๕๖๑ ต.ค.๒๕๖๐ – ก.ย.๒๕๖๑
๕	สนับสนุนให้ข้าราชการมีการ พัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องและมี การแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	ได้ส่งบุคลากรเข้ารับ การอบรมอย่าง สม่ำเสมอ	พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจใน ระบบงานเป็นอย่างดี	ต.ค.๒๕๖๐ – ก.ย.๒๕๖๑