



บันทึกข้อความ


ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา สำนักปลัดอบต. งานบริหารงานทั่วไป

ที่ ชม ๘๘๔๐๑/- วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

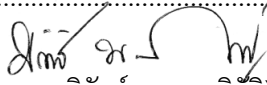
เรื่อง รายงานการดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและหลักเกณฑ์
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ประจำปี ๒๕๖๔
เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ผ่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ได้ดำเนินการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหาร
และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นแนวทางการ
บริหารทรัพยากรบุคคล

บัดนี้ ได้ดำเนินการตามนโยบายกลยุทธ์ด้านการบริหารและหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่แนบมาพร้อมนี้


ลงชื่อ  ผู้บันทึก
(นางวรรณ พรมนันทา)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล


(นางมะลิวัลย์ พรหมนิวัตติ)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา


(นางมะลิวัลย์ พรหมนิวัตติ)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา

สรุปรายงานผลการดำเนินการนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
รอบที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๔

๑.นโยบายด้านการบริหาร

วัตถุประสงค์

การดำเนินการจัดทำแบบประเมินการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นการกระจายอำนาจสู่ผู้บังคับบัญชา ซึ่งแบบประเมินได้ใช้แนวทางในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ สรรพคุณของบุคคลในการทำงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานและได้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค และให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไขได้อย่างต่อเนื่อง ตามรอบระยะเวลา

ตัวชี้วัด

การกระจายอำนาจจากผู้บังคับบัญชาสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งมีการรายงานผลการปฏิบัติ ความก้าวหน้า หรือ ปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินงานให้ผู้บริหารได้รับทราบ โดยมีการติดตามผ่านกระบวนการติดตามและประเมินผลแผนการดำเนินงาน และการประเมินสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ผลการดำเนินงาน

มีการประชุมในต้นปีงบประมาณประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ (ภายในตุลาคม) โดยผู้บริหารได้มีการกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน ในทุกตำแหน่ง ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูหรือบุคลากรทางการ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้าง เช่น นโยบายด้านการลา การมาสาย การประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งแต่ละบุคคล

ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ

เป็นการกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลล่วงหน้า ควรคำนึงถึงศักยภาพของบุคลากร หรือการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถภายใต้ภารกิจที่มีการถ่ายโอนให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการมากขึ้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ

๒.นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นการวางแผนและสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการกำหนดอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพียงพอ มีการวางแผนทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความสอดคล้องการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

ตัวชี้วัด

อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการและภาพรวมขององค์กร

ผลการดำเนินงาน

การดำเนินการได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังได้ดำเนินการปรับปรุงตามกรอบอัตรากำลังที่จำเป็นในความจำเป็นในการบริหารอัตรากำลัง ดังนี้

๑. รอบเดือน ธันวาคม ๒๕๖๔ ได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ โดยได้มีการปรับปรุงโครงสร้างใหม่ และการกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล และตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ

เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงานปัจจุบัน และเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน การกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ

๓.นโยบายด้านการสรรหา พัฒนา เก็บรักษา และการใช้ประโยชน์ของบุคลากร

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบ ทั้งถึงและต่อเนื่อง โดยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง ภาระงานครบทุกชั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน

ผลการดำเนินงาน

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment) ดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง

มีการดำเนินการประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

มีการดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองในภารกิจและหน้าที่ ตามแผนพัฒนาบุคลากร มีการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทาเป็นหน่วยงาน

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

มีการดำเนินการจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น การให้เงินประโยชน์ตอบแทนพิเศษ

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

มีการให้ร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบแจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ

ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ ทำให้การจัดส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งงบประมาณที่ตั้งไว้มีจำนวนไม่เพียงพอในการจัดส่งบุคลากรเข้าอบรม โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทาได้มีการปรับเปลี่ยนการส่งบุคลากรไปอบรมจากหน่วยงานภายนอกเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทาเป็นหน่วยงานที่จัดอบรมเอง โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ชำนาญมาให้ความรู้กับนักทุกคน ณ ที่องค์การบริหารส่วนตำบล

๔. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

วัตถุประสงค์

เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรืออาจจะเรียกว่า “องค์กรที่มีการเรียนรู้” เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก โดยมีเป้าประสงค์สำคัญคือ เพื่อให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาต่อไป

ตัวชี้วัด

มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านรูปแบบการประชุม การจัดอบรม และการทำเอกสารองค์ความรู้ เป็นประจำ ทุก ๓ เดือน

ผลการดำเนินงาน

- มีการให้ความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
- มีการส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด
- มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- มีการจัดทำ “แผนการจัดการความรู้”

ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ

การถ่ายทอดองค์ความรู้ที่มีความหลากหลายทั้งงานเฉพาะในตำแหน่ง และงานที่ได้รับมอบหมาย เกิดการพัฒนาบุคลากรสามารถตอบปัญหา ข้อซักถาม หรือให้คำแนะนำ ในงานด้านต่างๆ ที่ไม่รับผิดชอบแต่ได้รับการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจผ่านกระบวนการจัดองค์ความรู้ในองค์กร

๕. นโยบายด้านภาระงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นการกำหนดภาระงานของบุคลากรในองค์กร ให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงาน เพื่อให้ควบคุมทั้งด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและการฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ทะเบียนประวัติ

ตัวชี้วัด

มีการจัดทำข้อมูลทะเบียนพนักงาน วิเคราะห์ภาระงานที่ต้องปฏิบัติขององค์กรและความสอดคล้องกับบุคลากรที่มีอยู่ปัจจุบัน และบุคลากรทุกคนต้องได้รับการพัฒนาและการฝึกอบรมในงานตามหน้าที่และที่ได้รับมอบหมาย

ผลการดำเนินงาน

มีการกำหนดมีการกำหนดมีการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน ตามประเมินผลการปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงานของทุกตำแหน่ง มีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานประจำเดือน มีคำสั่งการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา แยกเป็นส่วนราชการ และให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกรอบการประเมิน หรือเมื่อมีการะงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ภาระงานของพนักงานส่วนตำบลแม่ทา มีพนักงานส่วนตำบล ๑๐ อัตรา พนักงานครู ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา ส่งผลให้เห็นว่าพนักงานผู้ปฏิบัติงานมี

จำนวนไม่เพียงพอกับภารกิจงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินงานส่งผลให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ และไม่มีเจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

๖.นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแหล่งจัดเก็บ ประชาสัมพันธ์ ผลการดำเนินงาน และข้อมูลด้านต่างขององค์การบริหารส่วนตำบล
ผลการดำเนินงาน

มีการดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์เชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่ได้รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ปฏิบัติตามแผนแม่บทสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล งานการเจ้าหน้าที่ต้องมีการประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ

เสนอแนะให้ระบบสารสนเทศ แบบ one stop service และระบบการใช้บริการและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล พร้อมให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and Transparency Assessment: ITA)