



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด โทร. ๐ ๕๖๕๑ ๐๗๖๕

ที่ อน ๗๑๒๐๑/

วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลทัพหลวง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลทัพหลวง ได้ประกาศนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทัพหลวง ทราบและถือปฏิบัติ ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เรียบร้อยแล้วนั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทัพหลวง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพหลวง บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ และเป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ดังนั้น จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ และควรประชาสัมพันธ์ข้อมูลการดำเนินงานที่เว็บไซต์ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

(นางสาวจารุณี สุกศรี)

นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ

(นางสาวรัฐรัตน์ ม่วงนุ)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็น/คำสั่ง นายองค์การบริหารส่วนตำบลทัพหลวง

( ) ทราบ/อนุมัติ

( ) ไม่อนุมัติ เหตุผลเพราะ.....

(สุวรรณ เกษแก้ว)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทัพหลวง

(นายองอาจ สุขพุม)

นายองค์การบริหารส่วนตำบลทัพหลวง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลทัพหลวง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลทัพหลวง

อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี

การดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

(ผลการดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

\*\*\*\*\*

นโยบาย	ผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
<p>๑. นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ เลื่อนระดับเป็น นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ</p> <p>๒. จัดทำข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบัน</p> <p>๓. จัดทำข้อมูลระบบทะเบียนข้อมูลบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สปสช.) ให้เป็นปัจจุบัน</p> <p>๔. ผู้บริหารเข้าร่วมประชุม เพื่อรับมอบนโยบายจากจังหวัด และอำเภอ เพื่อสร้างภาวะความเป็นผู้นำ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนำมาเป็นหลักบริหารองค์กร</p> <p>๕. ผู้บริหารเข้ารับการอบรมหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัด</p> <p>๖. ร่วมประชุมเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละส่วนราชการในที่ประชุมประจำเดือน เพื่อให้แต่ละคนได้เสนอการดำเนินงานในรอบเดือน และสร้างภาวะการณเป็นผู้นำของผู้นำเสนอ พร้อมกับกล้าแสดงออกในที่สาธารณะ</p> <p>๗. การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดตรวจสุขภาพประจำปี พร้อมกับทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย</p> <p>๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีอาชีพเสริมรายได้</p> <p>๙. พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>๙.๑ นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ เข้าร่วมอบรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>๙.๒ รองปลัด อบต. เข้าร่วมอบรมแนวทางการจัดทำข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖</p> <p>๙.๓ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. เข้าร่วมอบรมแนวทางการจัดทำข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖</p> <p>๙.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง เข้าร่วมอบรมแนวทางการจัดทำข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖</p> <p>๙.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เข้าร่วมอบรมแนวทางการจัดทำข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖</p> <p>๙.๖ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เข้าร่วมอบรมการจัดทำแผนที่ภาษีและการจัดเก็บรายได้</p>
<p>๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง</p>	<p>๑. กำหนดตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๒. ขอใช้บัญชี กสธ. ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ</p>

นโยบาย	ผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
<p>๓. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้</p>	<p>๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้</p> <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด</p> <p>๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ของ องค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>
<p>๔. นโยบายด้านภาระงาน</p>	<p>๑. จัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่การงานเป็นปัจจุบัน</p> <p>๒. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกตำแหน่ง</p> <p>๓. จัดทำขั้นตอนการให้บริการสำหรับประชาชน ทุกกระบวนการ</p>
<p>๕. นโยบายด้านระบบสารสนเทศ</p>	<p>๑. บุคลากรทุกคนสามารถจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการ เชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน</p> <p>๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ระบบ E-plan</li> <li>- ระบบ E-laas</li> <li>- ระบบสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่น (LEC)</li> <li>- ระบบเบี่ยยังชีพ</li> <li>- ระบบข้อมูลกลาง (INFO)</li> <li>- ระบบข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR)</li> <li>- ระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ</li> </ul>
<p>๖. นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร</p>	<p>๑. มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ รวมทั้งพนักงาน ลูกจ้าง เพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ ทุกเดือน</p> <p>๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การทุกกิจกรรม เช่น ร่วมประชุมประจำเดือน ร่วมประชุม อบต.สัญจร เป็นต้น</p>

นโยบาย	ผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๗. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑. ส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานที่เกี่ยวข้อง ๒. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ๓. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็น แนวใน การปรับปรุงการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ
๘. นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ	๑. มีการจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจ และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี ๒. จัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ประจำเดือน และรายไตรมาส ๓. จัดทำข้อมูลในระบบที่เกี่ยวข้องให้เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง โปร่งใส เช่น E-plan E-laas ระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ เป็นต้น ๔. จัดทำเอกสารการเบิกจ่ายถูกต้อง ครบถ้วนตามระเบียบ
๙. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	๑. จัดงานจุลกฐินวัดทัพคล้าย ๒. จัดโครงการแห่เทียนพรรษา ๓. จัดโครงการอบรมจริยธรรมให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

**ปัญหาและอุปสรรค**      ในการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล มีความเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายบ่อยมาก และบุคลากรยังไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องได้อย่างทั่วถึง

**ข้อเสนอแนะ**            ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกตำแหน่ง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และควรให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการปฏิรูปเกี่ยวกับระเบียบบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นอย่างแท้จริง และไม่ควรมีเปลี่ยนแปลงระเบียบ บริหารงานบุคคลบ่อย ซึ่งทำให้เกิดการตีความที่ผิด การปฏิบัติไม่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย