



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก สำนักปลัด

ที่ อท ๗๑๕๑๐๑/

วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง สรุปผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
(รอบการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

เรียน นายกองการบริหารส่วนตำบลคลองขนาก

เรื่องเดิม

ตามที่ได้มีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ที่ ๗๙/๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ นั้น

ข้อเท็จจริง

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ให้มีความชัดเจนและเป็นระบบ

ข้อกฎหมาย

๑.พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย

๒.ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (เพิ่มเติม) ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ข้อเสนอและพิจารณา

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศดังกล่าวข้างต้นและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก จึงขอสรุปผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (รอบการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายบันทึกนี้

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ ปฏิบัติงาน - ชำนาญงานมีการสรรหาแล้วไม่ได้บุคคลมาดำรงตำแหน่ง ตอนนี้อยู่ระหว่างการร้องขอให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสรรหาให้ จะรับโอน(ย้าย)ไม่ได้

๑. ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นางกัญญา ศรีสุนทร)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นรองปลัด อบต.....

.....



(นายณรงค์ชัย หลักเมือง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก

ความเห็นปลัด อบต.....

.....



(นางสาวณัฐกานต์ แก้วศรี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก

ความเห็นนายก อบต.

.....



(นายชูชาติ อินทรีย์)

(นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก)

สรุปผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากรทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

(รอบการปฏิบัติงานตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองชนาก ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม และยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยดำเนินการตามยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รอบตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ สรุปดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองชนาก ได้ดำเนินการวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน และวางแผนการใช้กำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบอัตรากำลังที่จะปฏิบัติภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดที่จะเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาของบริหารส่วนตำบล นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ตลอดจนสภาพปัญหาภายใน เขตองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีการสำรวจจำนวนอัตรากำลังของบุคลากรทั้งหมดที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะลดลง เนื่องจากการเกษียณอายุราชการ

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนี้

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕
๒. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบล

๓. ด้านการพัฒนาาระบบสารสนเทศ

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนการทำงาน ดังนี้

- ๓.๑ บันทึกข้อมูลบุคลากรในโปรแกรมฐานข้อมูลบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- ๓.๒ นำเครื่องอ่านบัตรประชาชนมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ ระบบการเบิกจ่ายค่า

รักษาพยาบาลของบุคลากร

- ๓.๓ นำระบบ GIS ใช้ในงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๓.๔ นำระบบ line ใช้ในการติดต่อประสานงานของพนักงานในองค์กร

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยให้มีกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ คำนึงถึงกระบวนการบริหารผลงาน ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน การมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ เพื่อประกอบการพิจารณาในการส่งเสริมในเรื่องต่าง ๆ

๔.๑ ควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด โดยการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก

๔.๒ ดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการ เพื่อความเป็นธรรม โดยแต่งตั้งคณะกรรมการ กลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก

๕. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

ส่งเสริมการมีคุณธรรม จริยธรรม และความมีวินัยของบุคลากร เพื่อเป็นการป้องกันการทุจริต และ ประพฤติมิชอบ โดยเน้นการส่งเสริมและป้องกันมากกว่าการลงโทษ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีเป็นที่ยอมรับและ เกิดความเชื่อในองค์กร ดังนี้

๕.๑ มีคำสั่งมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรและเป็นปัจจุบัน

๕.๒ ผู้บริหารและบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก เข้าร่วมกิจกรรมในวัน สำคัญต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่ดี

.....