



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงสงคราม (สำนักปลัด).....

ที่ ..... วันที่.....๔.....มกราคม.....๒๕๖๖.....

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงสงคราม

ตามที่งานเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงสงคราม ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านโครงสร้าง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างระบบบริหารจัดการความรู้ ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี วิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้คงอยู่คู่องค์กรต่อไป นั้น

บัดนี้ การดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามเอกสารแนบมาพร้อมนี้

(นางสาวปิติตา วงศ์กันหา)

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

ความเห็นหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

.....  
.....

(นางสาวรัตนากรณี จารุกิตติ์ธีรกุล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญงาน

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

.....  
.....

(นางสาวรองกมล สิทธิเกษร)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....  
.....

(นางนันทน์ภัส ทองกร)

หัวหน้าสำนักปลัด

อนุมัติ  ไม่อนุมัติ

(นางเพลินพิศवास ชุตินธรรักษ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายฉลาด ยังเจริญ)

นายกององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงสงคราม

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงสงคราม อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากาลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔	ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและปรับปรุงแผนอัตรากาลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ
	๑.๒ รับสมัครบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง	ดำเนินการรับสมัครบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกล ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากาลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
	๑.๓ ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (กรณีปลดล๊อค) ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วน	ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างในแผนอัตรากาลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (กรณีปลดล๊อค)
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานมีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยพิจารณาให้พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร
	๒.๒ ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบลตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	ประเมินพนักงานส่วนตำบล เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามตำแหน่งสายงาน
๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้พนักงานทุกคนทราบ	มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้พนักงานทุกคนทราบ
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นในระบบฯ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลพนักงาน ในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นเป็นปัจจุบัน ครบถ้วน ถูกต้อง
	๓.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เสมอภาค ตรวจสอบได้	ดำเนินการจัดทำแบบประเมินตัวชี้วัดข้อตกลงการปฏิบัติราชการ โดยมีผู้บังคับบัญชา กากับ ดูแล ติดตาม รวมถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ให้ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ อย่างเป็นธรรม เสมอภาค ตามประกาศหลักเกณฑ์ ก.อบต. ที่กำหนด

ข้อเสนอแนะ.....  
.....



สรุปสถิติด้านทรัพยากรบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงสงคราม  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ข้อมูลบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ข้าราชการ.....๒๗.....คน พนักงานจ้าง.....๔๕.....คน ลูกจ้างประจำ.....๓.....คน

สถิติด้านทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	รายการ	ข้าราชการ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	หมายเหตุ
๑	บรรจุใหม่	๑	๑	-	
๒	โอน	๖	-	-	
๓	ย้าย	๘	-	-	
๔	ลาออก	-	๑	-	
๕	เกษียณอายุ	-	-	-	
๖	เสียชีวิต	-	-	-	
๗	กลับเข้ารับราชการ	-	-	-	
	รวม	๑๕	๒	-	

สถิติการฝึกอบรม/การพัฒนา

ลำดับ	รายการ	ข้าราชการ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด	๔	-	-	
๒	กองคลัง	๓	-	-	
๓	กองช่าง	๔	-	๑	
๔	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔	-	-	
	รวม	๑๕	-	๑	

ปัญหา/อุปสรรค

๑. มีข้าราชการโอนย้ายบ่อยทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่อง
๒. การสรรหาบุคลากรมาบรรจุแต่งตั้งไม่เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง
๓. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕ ค่อนข้างสูง

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. ส่งเสริมบุคลากรด้านการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน