



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

ที่ ตง ๗๘๙๐๑/-

วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลและติดตามการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

ตามที่ งานการเจ้าหน้าที่ สังกัดสำนักงานปลัด อบต.ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๖๖ ไปแล้วนั้น

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ขอรายงานผลการติดตามการบริหารและพัฒนาทรัพยากร
บุคคลประจำปี ๒๕๖๔ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวเมธาวดี นวลนาค)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....

(นางสาวธนกร หลงขาว)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัด.....

(นางเพชรราตรี อินทร์ช่วย)

รองปลัด รักษาราชการแทนปลัดอบต.

ความเห็น นายก อบต.....

(นายประสาร แก้วพิทักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑.การวางแผน กำลังคน ชื่อโครงการ -จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี -จัดทำดำเนินการ แผนสรรหา ข้าราชการพนักงาน จ้าง	เพื่อใช้กำหนด โครงสร้างส่วน ราชการกรอบ อัตรากำลังเพื่อ รองรับภารกิจของ งาน -เพื่อทดแทน อัตรากำลังที่ว่าง จากการโอนย้าย หรือลาออก	อัตรากำลังคนตาม แผนอัตรากำลัง	ดำเนินการปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ปี รองรับภารกิจของ หน่วยงาน เพื่อให้ สอดคล้องกับ ภารกิจของ หน่วยงาน	
๒.การบรรจุและ แต่งตั้งบุคลากร -ชื่อโครงการ การ ขอใช้บัญชีเพื่อ บรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วน ท้องถิ่น	-เพื่อทดแทน อัตรากำลังที่ว่าง	ร้อยละของ ตำแหน่งว่าง	ยังไม่มีผู้มาบรรจุ	
๓.การประเมินผล การปฏิบัติงาน -ชื่อโครงการ จัดทำประกาศ หลักเกณฑ์การ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	-เพื่อเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติ	แบบประเมินการ ปฏิบัติงาน	ได้ดำเนินการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานทุกส่วน ราชการเป็นไปตาม หลักเกณฑ์	
๔. การส่งเสริม จริยธรรมและรักษา วินัย -โครงการอบรม คุณธรรมจริยธรรม สร้างความโปร่งใส ไร้ทุจริต	เพื่อเสริมสร้าง จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน	ร้อยละความสำเร็จ ต่อความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมอบรม	ผู้เข้าร่วมอบรม ได้รับความรู้ด้าน คุณธรรมจริยธรรม และแนวทางในการ นำไปปรับใช้ในการ ปฏิบัติงาน	
๕.การสรรหาคณบดี คนเก่ง -การพิจารณาเลื่อน	เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจในการ ทำงานของบุคลากร	หลักเกณฑ์การ พิจารณาเลื่อนขั้น	มีผู้ได้รับการ พิจารณาเลื่อนขั้น พิเศษ ๒ ราย	

ขั้นเงินเดือนและ ค่าตอบแทน ค่าจ้าง	ในองค์กร			
๖. การพัฒนา บุคลากร ชื่อโครงการ/ กิจกรรม -อบรมให้ความรู้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการ บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างประจำ ทักษะ อย่าง สม่ำเสมอ	ส่งบุคลากรเข้ารับ การพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่าง สม่ำเสมอ	ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาความรู้ ทักษะ	บุคลากรเข้ารับการ อบรมตามหลักสูตร ร้อยละ ๕๐	เนื่องจาก สถานการณ์โควิดใน บางหลักสูตร ไม่มี ผู้เข้าร่วมอบรม
๗. การสร้าง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ -ส่งเสริมให้บุคคล กรให้หน่วยงาน สอบคัดเลือก/ สอบแข่งขันบรรจุ แต่งตั้งในระดับที่ สูงขึ้น	เพื่อส่งเสริม ความก้าวหน้าให้ บุคลากรในองค์กร	จำนวนบุคลากรที่ สมัครการสอบ คัดเลือก/แข่งขัน จำนวนบุคลากรที่ เลื่อนในระดับที่ สูงขึ้น	จำนวนบุคลากรที่ สมัครการสอบ คัดเลือก/แข่งขัน ๓ ราย	
๘ การพัฒนา คุณภาพชีวิต -กิจกรรมพ่นยาฆ่า เชื้อในสถานที่ ทำงานสัปดาห์ละ ๑ ครั้ง	เพื่อให้ปลอดภัย จากเชื้อไวรัสโควิด- ๑๙	พ่นยาฆ่าเชื้อทุก ๆ สัปดาห์	สถานที่ทำงาน ปราศจากเชื้อไวรัส โควิด-๑๙	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา เนื่องจากเกิดโรคระบาดโรคไวรัสโควิด-๑๙ จึงไม่สามารถ
ดำเนินการได้ ตามเป้าหมาย โดยเฉพาะด้านพัฒนาบุคลากร โดยการส่งบุคลากรไปอบรมเพิ่มความรู้.....
ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข ด้านการพัฒนาบุคลากร ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้
ทักษะ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เนื่องจากสถานการณ์ไวรัสโควิด-๑๙...คาดว่าหากสถานการณ์ดังกล่าวกลับสู่
ภาวะปกติ ร้อยละผู้เข้าร่วมฝึกอบรมอาจเพิ่มมากขึ้น