



รายงานผลการดำเนินงาน
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

จัดทำโดย

งานกาเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลลูกเรือ อำเภอทุ่งศรีอุดม
จังหวัดอุบลราชธานี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูเตี๋ย โทร. ๐-๕๕๒๑-๐๘๑๐

ที่... วันที่... ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง... รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลภูเตี๋ย

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการจัดทำสรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. โครงสร้างส่วนราชการ มีจำนวน ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ได้แก่

๑.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒ กองคลัง

๑.๓ กองช่าง

๑.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑.๕ หน่วยตรวจสอบภายใน

และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด ๔ แห่ง ได้แก่

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านช้าง

๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งเกษตร

๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหัว

๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูเตี๋ย

๒. จำนวนบุคลากร ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ มีจำนวน ๓๗ อัตรา ดังนี้

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู อบต. จำนวน ๒๕ อัตรา

๒.๒ พนักงานจ้าง จำนวน ๑๒ อัตรา

๓. รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์ |
|---|--|--|--|--|
| ๑. ด้านการวางแผนกำลังคน | | | | |
| - จัดทำแผนதாகำลัง ๓ ปีเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจของหน่วยงาน | - เพื่อปฏิบัติการกิจกรรมโครงการ กิจกรรมภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาลและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานตามแผนงานต่าง ๆ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ | - อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการและภาพรวม.ในองค์กรการบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตาม มาตรา ๓๕ ไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ | - ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อ กำหนดตำแหน่งใหม่รองรับภารกิจ ของหน่วยงาน และพิจารณา ปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้อง กับส่วนราชการในปัจจุบัน | - จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อใช้เป็นแนวทางในการ กำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรา กำลังที่รองรับต่อภารกิจของหน่วยงาน |

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์ |
|---|---|---|---|--|
| ๒. การสรรหาคณบดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - การสรรหาคณบดี คนเก่ง โดยจัดทำโครงการยกย่องผู้มีคุณธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕ | <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชู เกียรติและเพื่อเป็นขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด - เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานส่วนตำบลรายอื่น | <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด ได้รับการคัดเลือก เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และการให้บริการ ประชาชนดีเด่น | <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสังกัด มีความภาคภูมิใจในการได้รับการเชิดชูเกียรติมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการเพิ่มมากขึ้น - จัดทำใบประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่เข้าหลักเกณฑ์ | <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำปีละ ๑ ครั้ง โดยประกาศยกย่องภายในเดือนกันยายนของทุกปี |
| ๓. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ | <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อจัดสรรอัตรา/บรรจุแต่งตั้งให้ เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ที่กำหนดไว้ | <ul style="list-style-type: none"> - อัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน | <ul style="list-style-type: none"> - บรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล อัตราดำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ | <ul style="list-style-type: none"> - เป็นการจัดสรร/สรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ตั้งไว้ เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อราชการ |
| <ul style="list-style-type: none"> - บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ | | | <ul style="list-style-type: none"> - ประกาศสรรหาโดยวิธีการ รับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง | <ul style="list-style-type: none"> พนักงานส่วนตำบล หรือ ข้าราชการอื่น และขอใช้บัญชีหรือขอใช้บัญชีไปที กสธ. แล้วแต่ผู้สอบผ่านชั้นบัญชีในตำแหน่งที่ต้องการไม่เพียงพอ |
| ๔. การพัฒนาบุคลากร | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ อบต. | <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและ จริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆ ตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ | <ul style="list-style-type: none"> - อบต. กุดเรือ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดทำแผนฯ | <ul style="list-style-type: none"> - พิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ จากเครือข่าย | <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแบบสอบถามความต้องการเข้ารับ การอบรมตามหลักสูตรสายงานของตนเอง ก่อนและหลังการอบรม เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิด ประสิทธิภาพตรงกับความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร แต่ละตำแหน่ง/บุคคล |

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์ |
|---|--|--|---|---|
| ๔. การพัฒนาบุคลากร | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง | <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง - เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนาเนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์/เงื่อนไข/ระเบียบ/กฎหมายต่างๆ | <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในงานได้เป็นอย่างดี | <ul style="list-style-type: none"> - ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน | <ul style="list-style-type: none"> - สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรม ไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร ทำให้ชะลอการดำเนินการ - ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนด้วยตนเองและมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ - บุคลากรที่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรสามารถนำความรู้มาถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ได้บังคับบัญชาได้ เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณการอบรม |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ เห็นควรจัดส่งเข้ารับการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ |

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์ |
|---|--|---|---|--|
| ๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน | | | | |
| <p>- จัดให้มีกระบวนการประเมินผลงาน/การประเมินผล การปฏิบัติราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p> | <p>- เพื่อสร้างเป็นธรรม โปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร</p> | <p>- กระบวนการประเมินผล การปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p> | <p>- อบต.กุดเรือ มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือกำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ผ่านคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เสมอภาค เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง และได้เลื่อนขั้นเงินเดือน/เลื่อนค่าตอบแทนทุกตำแหน่ง ทุกอัตราที่มีคนครอง</p> | <p>- การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยความชอบธรรม และเป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี</p> |
| <p>- จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p> | <p>- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์</p> | <p>- บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ถูกต้องครบถ้วนทุกคน โดยความยุติธรรม โปร่งใส</p> | <p>- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปีตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก. กลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน และมติคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือน</p> | <p>- การจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้ทราบทุกครั้ง ที่จัดทำประกาศขึ้นแต่ละรอบ</p> |

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์ |
|--|---|---|--|--|
| ๖. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนและเสริมสร้างให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น - ประพฤติปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการอย่างเคร่งครัด | <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้หน้าที่ | <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้บุคลากรได้ถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการทำงาน - เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน | <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำประกาศเผยแพร่ให้บุคลากรได้รับทราบ ดังนี้ (๑) ประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลกุดเรือ ประจำปี ๒๕๖๕ (๒) ประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลกุดเรือ ประจำปี ๒๕๖๕ (๓) ข้อบังคับ อบต. กุดเรือ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ ประจำปี ๒๕๖๕ | <ul style="list-style-type: none"> - ควรจัดให้มีการอบรมโครงการคุณธรรมจริยธรรม ให้กับบุคลากรในสังกัดในทุกๆ ปี |
| ๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม | <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด สะอาด น่าอยู่ น่าทำงาน - เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความเข้าใจในการปรับปรุงพัฒนางาน โดยเห็นความสำคัญของกิจกรรม ๕ ส. และปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีระเบียบรักษาความสะอาดและสร้างความสามัคคี | <ul style="list-style-type: none"> - คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาพนักงานส่วนต และพนักงานจ้างทั้งหมด รู้สึกปลอดภัยมีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร | <ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานครบถ้วน - จัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์เพื่อปลูกจิตสำนึกสร้างความสามัคคีในองค์กร - ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมิน | <ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กรโดยประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน - สำนักงานมีความน่าอยู่บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น |

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์ |
|-------------------------------|--------------|-----------|--|----------------|
| ๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต | | | | |
| | | | - จัดกิจกรรม Big Cleaning Day ทุกวันพุธ เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สะอาด บุคลากรให้ความร่วมมือมีกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสามัคคี และยังส่งผลให้องค์กรน่าอยู่ขึ้น | |

สรุปสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ มีรายละเอียด ดังนี้

๑. ข้อมูลอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แยกได้ดังนี้

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล

๑.๑.๑ ประเภทบริหารท้องถิ่น

- ตำแหน่งที่มีคนครอง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา
- ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง จำนวน - ตำแหน่ง - อัตรา

๑.๑.๒ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

- ตำแหน่งที่มีคนครอง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา
- ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑.๑.๓ ประเภทวิชาการ

- ตำแหน่งที่มีคนครอง จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา
- ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง จำนวน - ตำแหน่ง - อัตรา

๑.๑.๔ ประเภททั่วไป

- ตำแหน่งที่มีคนครอง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา
- ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง จำนวน - ตำแหน่ง - อัตรา

๑.๒ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

- ตำแหน่งที่มีคนครอง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๕ อัตรา
- ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

๑.๓ พนักงานจ้าง

๑.๓.๑ ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ

- ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา
- ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง จำนวน - ตำแหน่ง - อัตรา

๑.๓.๒ ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป

- ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา
- ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง จำนวน - ตำแหน่ง - อัตรา

๒. การบรรจุและแต่งตั้ง การโอน (ย้าย) การรับโอน (ย้าย) ดังนี้

๒.๑ การบรรจุและแต่งตั้ง

๒.๑.๑ บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบล ราย นายก้องภพ บุญพอ ตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับ ปฏิบัติงาน สังกัด กองช่าง เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ ตามคำสั่ง อบต.กุดเรือ ที่ ๑๕๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕

๒.๒ การรับโอน (ย้าย)

๒.๒.๑ การรับโอน (ย้าย) ข้าราชการพลเรือนสามัญ ราย นางสาววรรณภา เบ้าคำกอง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสรรพากร ระดับ ปฏิบัติงาน ปฏิบัติราชการงาน ส่วนบริหารงานทั่วไป งานบัญชี สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาลาดพร้าว สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ๘ กรมสรรพากร กระทรวงการคลัง มาดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ประเภททั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ ตามคำสั่ง อบต.กุดเรือ ที่ ๑๕๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕

๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ประจำปี ๒๕๖๕) (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จ.อุบลราชธานี ดังนี้

๓.๑ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๓.๑.๑ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓.๑.๒ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
สังกัด กองคลัง

๓.๒ ปรับลดระดับตำแหน่งโดยไม่เปลี่ยนสายงาน

๓.๑.๒ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
ปรับลดเป็น

ตำแหน่ง ครู อันดับ ครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา
เพื่อขอใช้บัญชี กสธ.

๔. การฝึกอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

สรุปปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

๑. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง สรรหาพนักงานส่วนตำบลที่เป็นตำแหน่งว่าง กรณีแจ้งความประสงค์ให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสรรหา

๑.๑ ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก (เลขที่ตำแหน่ง ๗๖๓๐๘๖๖๐๐๕๓๓) สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนองหว้า ขอใช้บัญชีไปเมื่อเดือน มีนาคม ๒๕๖๕ แต่ยังไม่มีความคืบหน้าดังกล่าว ส่งผลให้หน่วยงานขาด อัตราในการปฏิบัติหน้าที่

๑.๒ ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก (เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๐) สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งเกษตร ขอใช้บัญชีไปเมื่อเดือน มิถุนายน ๒๕๖๑ แต่ยังไม่มีความคืบหน้าดังกล่าว ส่งผลให้หน่วยงานขาดอัตราในการปฏิบัติหน้าที่

๑.๓ ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก (เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๓๑) สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งเกษตร ขอใช้บัญชีไปเมื่อเดือน มิถุนายน ๒๕๖๑ แต่ยังไม่มีความคืบหน้าดังกล่าว ส่งผลให้หน่วยงานขาดอัตราในการปฏิบัติหน้าที่

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)




(นางสาวจิตรกาญจน์ สีสาย)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

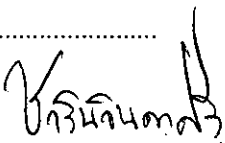
ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

(ลงชื่อ) 
(นางสาววราภรณ์ บุญมานัน)
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล


ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลฤดเรือ

.....

(ลงชื่อ) 
(นายชารินทร์ จินดาศรี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลฤดเรือ

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลฤดเรือ

.....

(ลงชื่อ) 
(นายกฤษฎ เข้าคำกอง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลฤดเรือ