



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดฯ

ที่ กบ ๗๓๖๐๑/

วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติจัดทำรายงานผลการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกองคํการบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้

**เรื่องเดิม** ด้วยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้ดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน และงานกฎหมายและคดี

**ข้อเท็จจริง** งานบริหารงานบุคคล ต้องจัดทำรายงานผลการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ และนำเข้าข้อมูลตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูลตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๒๘

**ข้อพิจารณา** เพื่อให้การดำเนินตามโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ผ่านระบบ ITAS เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น จึงต้องดำเนินการจัดทำประกาศ เรื่อง รายงานผลการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ และเผยแพร่ข้อมูลในเว็บไซต์ อบต.อ่าวลึกใต้ ([www.aoluektai.go.th](http://www.aoluektai.go.th))

**ข้อเสนอ** จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวนลินรัตน์ อรหรรณท์)  
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

(นายคัมภีร์ ปิ่นสุวรรณ)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นางลำตวน คงปล้อง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้

(✓) อนุมัติ

( ) ไม่อนุมัติ เพราะ.....

(นายสุรินทร์ กังแฮ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้

รายงานผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

| ประเด็นนโยบาย               | โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                     | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง  | ๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล | - การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ เพื่อให้การวางแผนใช้อัตรากำลังบุคลากร มีบุคลากรที่เหมาะสมกับลักษณะของงานและปริมาณงานการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มเพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างตามกรอบอัตรากำลังที่ว่าง |
|                             | ๑.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร                                                                                                       | - มีการบันทึกและปรับปรุงข้อมูลในระบบบุคลากรท้องถิ่น (LHR) ให้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| ๒. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง | ๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง                            | - ดำเนินการตามแผนและสรรหาบรรจุแต่งตั้งได้เมื่อมีตำแหน่งว่างดำเนินการสรรหาด้วยการขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือการรับโอนจากพนักงานงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่น                                                                                                                                                                           |
|                             | ๒.๒ การสรรหาพนักงานจ้าง                                                                                                             | - การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างต้องดำเนินการสรรหาทันทีหรือภายในระยะเวลา ๑ ปี เพื่อให้ทันต่อความต้องการการใช้อัตรากำลัง มีการนำสารสนเทศตามสมันิยมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การประชาสัมพันธ์การรับสมัคร หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล การร้องเรียนร้องทุกข์ผ่านทางอีเมล เว็บไซต์ และเฟซบุค เป็นต้น                                                               |

| ประเด็นนโยบาย          | โครงการ/กิจกรรม                                                                                    | ผลการดำเนินงาน                                                                                                            |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร | ๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) | - มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี สอดคล้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี                                                    |
|                        | ๓.๒ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี                                                                 | - มีการสำรวจความต้องการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรในสังกัด เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ |