



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกาชาดจังหวัด สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลา

ที่ สน ๘๓๒๐๑/-

วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลา

## เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลา ได้จัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ได้รับทราบถึงระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบบประชาธิปไตย นั้น

## ข้อเท็จจริง

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลา จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร  
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน

๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๕. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้

๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

## ข้อพิจารณา

เพื่อให้การปฏิบัติ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมายนโยบายที่วางไว้และการปฏิบัติเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔ รายละเอียดแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ


ลงชื่อ

(นางสาวมณีนรัตน์ พลรักษา)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด  
- ททท.


ลงชื่อ

  
(นางสาวอันย์ภักคินันท์ สายสุรีย์)  
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ททท.

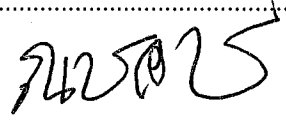
ลงชื่อ

  
(นางสาวต่องใจ สีตามาศย์)  
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา

- นทพ -

ลงชื่อ

  
(นางสาวนิชพัลลภ อิ่มทรสิทธิ์)  
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหุบเขา



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

ของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลหลุมพลี  
อำเภอภูพาน อำเภอภูพาน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลา  
อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. ด้านการสรรหา</p> <p>๑.๑ การวางแผนกำลังคน ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน... จัดทำแผน/ปรับปรุงอัตราจ้าง ๓ ปี</p> <p>๑.๒ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน... การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ จำนวน ๔ ราย</p>	<p>วัตถุประสงค์</p> <p>- รองรับกับอัตราจ้าง ที่เพิ่มหรือลดลง ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p> <p>- เพื่อให้บุคลากรที่มี ความรู้ความสามารถ ชำนาญในแต่ละสาย งาน</p>	<p>ตัวชี้วัด</p> <p>- แผนอัตราจ้าง/ปรับปรุง ถูกต้อง ครบถ้วน</p> <p>- การบรรจุ แต่งตั้ง มี ความถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา</p>	<p>วัตถุประสงค์</p> <p>- แผนอัตราจ้าง ๓ ปี ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ เป็นปัจจุบัน</p> <p>- สอดคล้อง</p> <p>- นักวิชาการตรวจสอบ ภายในปฏิบัติการ ๑ อัตรา</p> <p>- บรรจุและแต่งตั้ง พนักงานจ้าง ผู้ดูแลเด็ก ๑ อัตรา</p> <p>พนักงานช่วยรถยนต์ ๑ อัตรา</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>- แผนอัตราจ้าง ๓ ปี ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ เป็นปัจจุบัน</p> <p>- สอดคล้อง</p> <p>- นักวิชาการตรวจสอบ ภายในปฏิบัติการ ๑ อัตรา</p> <p>- บรรจุและแต่งตั้ง พนักงานจ้าง ผู้ดูแลเด็ก ๑ อัตรา</p> <p>พนักงานช่วยรถยนต์ ๑ อัตรา</p>	<p>ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ</p> <p>- ไม่พบปัญหาในการจัดทำแผน อัตราจ้าง ๓ ปี แต่อย่างใด</p> <p>- ไม่พบปัญหาในการแต่งตั้งบุคลากร แต่อย่างใด</p>
<p>๒. ด้านการพัฒนา</p> <p>๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ชื่อโครงการ/กิจกรรม/งาน... รอบ (๑ ต.ค. ๖๓-๓๑ มี.ค. ๖๔) รอบ (๑ เม.ย.. ๖๔-๓๐ ก.ย. ๖๔)</p>	<p>วัตถุประสงค์</p> <p>- เพื่อพัฒนาเลื่อนขั้น/ เลื่อนเงินเดือนให้ บุคลากรที่มี ความสามารถ</p>	<p>ตัวชี้วัด</p> <p>- ข้าราชการ/ลูกจ้าง มาปฏิบัติงานสายไม่เกิน ๓๐ ครั้ง/รอบ</p> <p>- การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพ</p>	<p>วัตถุประสงค์</p> <p>- ดำเนินการเลื่อนขั้น/เลื่อน เงินเดือนถูกต้อง ครบถ้วนเป็น ปัจจุบัน</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>- ดำเนินการเลื่อนขั้น/เลื่อน เงินเดือนถูกต้อง ครบถ้วนเป็น ปัจจุบัน</p>	<p>ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ</p> <p>- ไม่พบปัญหาในการเลื่อนขั้น/เลื่อน เงินเดือนแต่อย่างใด</p>

