



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด จังหวัดน่าน โทร.๐-๕๔๗๘-๕๒๐๑
ที่ นน. ๗๘๓๐๑ / วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด ได้จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถ ปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ นั้น งานเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด จึงขอรายงานผลการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาววิญหทัย ผลทิพย์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นายภานุพันธ์ ศรีนวน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำลอด

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำทอง อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน

นโยบาย	ผลการดำเนินงาน
๑.๑ นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนเงินเดือน การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น การให้เงินรางวัลประจำปี การพัฒนาผลงานของข้าราชการ เป็นเครื่องมือควบคุมการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
๑.๒ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.ถ้ำทอง ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนดตำแหน่งจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.ถ้ำทอง พิจารณา ๒. มีการติดตาม ประเมินผล แลปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน / ตำแหน่ง เพิ่ม หรือลด จำนวน ตำแหน่งเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดน่าน เช่น ปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น, การขอเพิ่มอัตรากำลังของข้าราชการ/พนักงานจ้าง, การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ
๑.๓ นโยบายการพัฒนาบุคลากร	๑. มีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ๒. มีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยส่งบุคลากรของอบต.เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ การประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามที่หน่วยราชการต่างๆ จัดโครงการฯ
๑.๔ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ๒. มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม
๑.๕ นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	การขอบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งสายวิชาการ
๑.๖ นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	๑. จัดทำประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ ๒. จัดทำโครงการคุณธรรมให้แก่ข้าราชการ คณะบริหารพนักงานจ้างและสมาชิกสภาท้องถิ่น
๑.๗ นโยบายด้านการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงานมาตรฐานการดำเนินการทางวินัยหรือการลงโทษ	มีประกาศ ก.อบต.เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษา วินัยและการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อใช้บังคับพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้าง

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ส่งผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่มีบุคลากรที่เข้าร่วมเป็นจำนวนมาก รวมถึงกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร เช่น การยกเลิกการฝึกอบรมสัมมนา
๒. ตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างซึ่งร้องขอให้ กสอ.ดำเนินการสรรหา ไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือกและไม่สามารถดำเนินการรับโอนได้

ข้อเสนอแนะ

๑. มีการประชาสัมพันธ์รับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างผ่านสื่อช่องทางต่างๆเพิ่มมากขึ้น
๒. ควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๓. ควรสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
