



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเหมือง
เรื่อง ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเหมือง ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อเป็นกรอบในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเหมือง นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเหมือง ขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๓

(นายสารีร์ เพชรรามวงศ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเหมือง



**รายงานผลการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

**องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเหมือง
อำเภอท้ายเหมือง จังหวัดพังงา**

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเหมือง อำเภอท้ายเหมือง จังหวัดพังงา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการดำเนินโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	<ul style="list-style-type: none"> • ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงาน ให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงาน) การเตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดของ คกก. และผู้ที่เกี่ยวข้อง 	การวางแผนกำลังคน สรรหาคน ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเหมือง
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด	<ul style="list-style-type: none"> • ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้างประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจแทนตำแหน่งที่ว่าง ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๒ 	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	<ul style="list-style-type: none"> มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นที่ไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ 	<p>บุคลากรในสังกัดทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะแต่ละตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าประสงค์นโยบายขององค์กรและระดับชาติ</p>
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	<ul style="list-style-type: none"> มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ 	
	๒.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	<ul style="list-style-type: none"> หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน 	
	๒.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนาและจัดให้มีขั้นพื้นฐานของพนักงาน 	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และ แรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	<ul style="list-style-type: none"> • หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากร ทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว 	พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผน ความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ บำเหน็จความดีความชอบ การ
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูล บุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	<ul style="list-style-type: none"> • หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จที่กำหนดไว้ 	พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อม ในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การ มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นการพัฒนองค์กร
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถ ตรวจสอบได้	<ul style="list-style-type: none"> • หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดย ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ตูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึง คณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการ ปฏิบัติราชการ ให้ความรู้ ทักขะ และสมรรถนะ ทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตาม เกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง 	มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นการพัฒนองค์กร และการยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ติดองค์กรและ สาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผล การปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	<ul style="list-style-type: none"> • พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ ให้เป็นไปตาม ผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่าน กระบวนการ คกก. พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน 	
	๓.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม ในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> • มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน อย่างครบถ้วน • จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล • จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ 	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล ท้ายเหมืองว่าด้วยจรรยาข้าราชการ	• ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเหมือง ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ	ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเหมืองใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	• ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามคำสั่งออบต.ท้ายเหมือง ที่ ๒๐๒/๒๕๖๒ ๒๐๓/๒๕๖๒ ๒๐๔/๒๕๖๓ ๒๐๕/๒๕๖๒ ๒๐๖/๒๕๖๒ ๒๐๗/๒๕๖๒ ๒๐๘/๒๕๖๒ ๒๐๙/๒๕๖๒ สั่ง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ๓๐๖/๒๕๖๒ ๓๐๗/๒๕๖๒ สั่ง ณ วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒ ๑๕๔/๒๕๖๓ สั่ง ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓	
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	• มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการตามแผนการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต	

ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม