

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ประจำปี ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๑.ด้านการสรรหา ๑.๑ จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อ ใช้ในการกำหนด โครงสร้างและกรอบ อัตรากำลังที่รองรับ ภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบล	- ดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจหน่วยงาน และ การพิจารณาปรับปรุงภาระ งานให้สอดคล้องกับส่วน ราชการในปัจจุบัน (การ วิเคราะห์ภาระงาน การ เตรียมการข้อมูล และการ ระดมความคิดของ กกก. และ ผู้เกี่ยวข้อง	- แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- เล่มแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- เล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖
๑.๒ จัดทำและ ดำเนินการตามแผน สรรหาข้าราชการ และ พนักงานจ้างให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง หรือ ทดแทนอัตรากำลังที่ ลาออกหรือโอนย้าย	๑. ประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อการสรรหาและเลือกสรร เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ สำนักปลัด ๑ อัตรา ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ๒. ประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อการสรรหาและเลือกสรร เป็นพนักงานทั่วไป ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ สำนัก ปลัด ๑ อัตรา ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕	- การสรรหา พนักงานจ้างให้ ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง หรือทดแทน อัตรากำลังที่ ลาออกหรือ โอนย้าย	- คำสั่งบรรจุและ แต่งตั้งผู้ผ่านการ สรรหาและ เลือกสรรเป็น พนักงานจ้าง	- การสรรหา และ พนักงานจ้างทันต่อ การเปลี่ยนแปลง หรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย
๑.๓ การรับสมัคร คัดเลือกบุคคลเพื่อ บรรจุและแต่งตั้งเข้า รับราชการหรือ ประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัคร บุคคลเพื่อเปลี่ยนสาย งานที่สูงขึ้น	- ดำเนินการแต่งตั้งพนักงาน ส่วนตำบล (รับโอน) ราย นางสาวดวงพร สังข์เทพ ตำแหน่ง นักวิชาการคลัง ระดับชำนาญการ ตามคำสั่ง อบต.ท่าข้าม ที่ ๔๖๓/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ ตาม มติ ก.อบต.จังหวัด สุราษฎร์ธานี ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕	- มีการรับสมัคร คัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุและ แต่งตั้งเข้ารับ ราชการหรือ ประกาศรับ โอนย้าย พนักงานส่วน ท้องถิ่น มาดำรง ตำแหน่งที่ว่าง	- คำสั่งบรรจุและ แต่งตั้ง - คำสั่งรับโอน (ย้าย)	- มีการรับสมัคร คัดเลือกบุคคลเพื่อ บรรจุและแต่งตั้งเข้า รับราชการและ ประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ ว่างหรือประกาศรับ สมัครบุคคลเพื่อ เปลี่ยนสายงานที่

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
	<p>- ดำเนินการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล (รับโอน) ราย นาย สมัชชา นิจอาคม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน ตามคำสั่ง อบต.ท่าข้าม ที่ ๑๐๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕ ตาม มติ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๕</p>	หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น		สูงขึ้น
๒.ด้านการพัฒนา ๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน ตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	- มีการส่งบุคลากรอบรมพัฒนาศักยภาพ - เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน ตำแหน่ง	- มีการดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน	- บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามสายงานมากขึ้น ตามระเบียบและข้อบังคับต่างๆ
๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ	- การเข้ารับการอบรม	- บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตามสายงาน	- บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ได้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
๒.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	- แบบประเมินความพึงพอใจ - แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	- การส่งบุคลากรได้เข้ารับการอบรม	- บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน
๒.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบพร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานพัฒนา	- แบบประเมินความพึงพอใจ	- ความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบพร้อมทั้งติดตาม และนำผล	- ความพึงพอใจของบุคลากรอยู่ในเกณฑ์ดีมาก

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
			ความพึงพอใจของพนักงานพัฒนา	
๓. ด้านธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ ๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	- เอกสารการจัดการองค์ความรู้ (KM)	- ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	- บุคลากรทราบและมีแรงจูงใจในเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งของตนเอง
๓.๒ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- การพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้
๓.๓ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และ ๒/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ และ ๒/๒๕๖๕ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุม	- กระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และ ๒/๒๕๖๕	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และ ๒/๒๕๖๕ เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และ ๒/๒๕๖๕ เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้
๓.๔ ดำเนินการการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี ๒๕๖๕ เพื่อยกย่อง	- มอบใบประกาศเกียรติบัตรแก่ผู้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี ๒๕๖๕	- การปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	- บุคลากรผู้ได้รับการคัดเลือกได้ขวัญและกำลังใจในการทำงาน	- บุคลากรผู้ได้รับการคัดเลือกได้ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยชอบ

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
ชมเชย แก่บุคลากร ดีเด่น ด้านการการ ปฏิบัติงาน และ คุณประโยชน์ต่อ สาธารณชน				
๓.๕ จัดให้มีการพัฒนา คุณภาพชีวิตที่ดีแก่ บุคลากร ในด้าน สภาพแวดล้อมการ ทำงาน ด้านความ ปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมใน การทำงาน	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐาน ในการปฏิบัติงานอย่าง ครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญ ประโยชน์สาธารณะ	- มีการ ดำเนินการ ครบถ้วน	- มีการจัดอุปกรณ์ ขั้นพื้นฐาน - มีเครื่องปฐม พยาบาล - จัดกิจกรรม บำเพ็ญประโยชน์ สาธารณะ	มีการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้าน สภาพแวดล้อมการ ทำงาน ด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน ด้านการมี ส่วนร่วมในการ ทำงาน
๔.ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ ๔.๑ แจงให้มีบุคลากร ในสังกัดรับทราบถึง ประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การ บริหารส่วนตำบลทำ ข้าม ว่าด้วย จรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ รับทราบประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วน ตำบลทำข้าม ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วน ท้องถิ่น	- มีประมวล จริยธรรม ข้าราชการส่วน ท้องถิ่น และ ข้อบังคับ องค์การบริหาร ส่วนตำบลทำ ข้าม ว่าด้วย จรรยาบรรณ ข้าราชการส่วน ท้องถิ่น	- เจ้าหน้าที่ รับทราบประมวล จริยธรรม ข้าราชการส่วน ท้องถิ่น และ ข้อบังคับองค์การ บริหารส่วนตำบล ทำข้าม ว่าด้วย จรรยาบรรณ ข้าราชการส่วน ท้องถิ่น	- การปฏิบัติหน้าที่ ตามประมวล จริยธรรมข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับองค์การ บริหารส่วนตำบลทำ ข้าม ว่าด้วย จรรยาบรรณ ข้าราชการส่วน ท้องถิ่น
๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่าง เป็นธรรมไม่เลือก ปฏิบัติ รวมถึงการ ควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับ บัญชาให้ปฏิบัติตาม ตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการแบ่งงานและ มอบหมายหน้าที่ความ รับผิดชอบ ของพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง ตาม คำสั่ง อบต.ทำข้าม ที่ ๒๙๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๕	- คำสั่ง มอบหมาย หน้าที่ความ รับผิดชอบ	- การปฏิบัติตาม หน้าที่ความ รับผิดชอบของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	- การปฏิบัติตาม หน้าที่ความ รับผิดชอบของ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ ได้รับมอบหมาย

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	- มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์ปชั่น	- รายงานผลการดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์ปชั่น	- การส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์ปชั่น	- บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ส่งผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมหรือบุคลากรที่เข้าร่วม เป็นจำนวนมาก รวมถึงกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร เช่น การยกเลิกการฝึกอบรมสัมมนา หรือการทำกิจกรรมต่างๆร่วมกัน เป็นต้น

๒. มีบุคลากรในหน่วยงานโอนย้ายบ่อย ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง ขาดผู้ปฏิบัติงานให้บุคลากรบางคนต้องปฏิบัติงานในหลายหน้าที่

ข้อเสนอแนะ

๑. ประชาสัมพันธ์รับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นที่ตำแหน่งว่าง

๒. ประกาศรับสมัครสอบเพื่อการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง