



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

ที่ สต ๗๑๔๐๑/-

วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ได้ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ซึ่งประกอบด้วย

๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง
๒. นโยบายการสรรหา คัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้ง
๓. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่ง
๔. นโยบายการพัฒนาบุคลากร
๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๖. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๗. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๘. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยข้าราชการ

บัดนี้ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖) ได้เสร็จสิ้นแล้ว งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖) ซึ่งรายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางคณินนุช เกตุมูหัยะ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัด อบต.เขาขาว

(นางสาวฉันทนา ตุงกัจจน์)

หัวหน้าสำนักปลัด

(นายชาญชัย ชูนวน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

ความเห็นนายก อบต.เขาขาว

(นายวรวิทย์ ปาละสัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวัว
เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
(รอบ ๖ เดือน ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาวัว ได้ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวัว ซึ่งประกอบด้วย

๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง
๒. นโยบายการสรรหา คัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้ง
๓. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่ง
๔. นโยบายการพัฒนาบุคลากร
๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๖. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๗. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๘. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยข้าราชการ

บัดนี้ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖) ได้เสร็จสิ้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาวัว จึงขอประกาศรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖) เพื่อเป็นการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ซึ่งรายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวรวิทย์ ปาละสัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวัว

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
(รอบ ๖ เดือน ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว
อำเภอละมู จังหวัดสตูล



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(รอบ ๖ เดือน ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ได้ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ซึ่งประกอบด้วย

๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง
๒. นโยบายการสรรหา คัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้ง
๓. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่ง
๔. นโยบายการพัฒนาบุคลากร
๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๖. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๗. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๘. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยข้าราชการ

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะก่อให้เกิดการบริหารงานบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม จึงรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖) ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยให้มีการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และกองส่งเสริมการเกษตร รวมทั้งมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

๑.๑ เป้าประสงค์ วางแผนอัตรากำลังคน โดยคำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม และเพียงพอกับภารกิจขององค์กร มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่ถึงประสงค์ของบุคลากรที่องค์กรคาดหวัง

๑.๒ กลยุทธ์

(๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังในการรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

(๒) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนพัฒนาท้องถิ่น และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

(๓) จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการสรรหา การเลื่อนขั้น และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๑.๓ ผลการดำเนินการ

ดำเนินการประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕) ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ โดยมีการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม และยุบเลิกตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) และยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน)
ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕)	<p>๑. ดำเนินการประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕) ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ โดย</p> <ul style="list-style-type: none">๑.๑ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม<ul style="list-style-type: none">- ตำแหน่งนายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา- ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา๑.๒ ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล<ul style="list-style-type: none">- ตำแหน่งนายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา๑.๓ ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้าง<ul style="list-style-type: none">- ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา- ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา- ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๑ อัตรา <p>๒. สรุปรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕) ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">๒.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๕ อัตรา (ว่าง ๓ อัตรา) (สายงานบริหารว่าง ๒ อัตรา สายงานปฏิบัติ ๑ อัตรา)๒.๒ พนักงานครู อบต. จำนวน ๘ อัตรา (ว่าง ๒ อัตรา) (ตำแหน่งที่ว่างรอจัดสรรอัตราจากกรม สด.)๒.๓ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา๒.๔ พนักงานจ้าง ประกอบด้วย<ul style="list-style-type: none">- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๔ อัตรา (ว่าง ๒ อัตรา) (ตำแหน่งที่ว่างรอจัดสรรอัตราจากกรม สด.)- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ส่วนราชการ		แผนอัตรากำลัง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖			การดำเนินการ	หมายเหตุ
		จำนวนอัตรา	มีคนครอง	ตำแหน่งว่าง		
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	✓			
สำนักปลัด (๐๑)						
๒.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	✓			
๓.	นิติกรชำนาญการ	๑	✓			
๔.	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	✓			
๕.	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	✓			
๖.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	✓			
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>					
๗.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	✓			
๘.	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	✓			
๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	✓			
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>					
๑๐.	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	✓			
๑๑.	คนงาน	๒	✓			
กองคลัง (๐๔)						
๑๒.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	✓			
๑๓.	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	✓			
๑๔.	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	✓			
๑๕.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	✓			
๑๖.	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	✓			
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>					
๑๗.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	✓			
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>					
๑๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	✓			
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>					
๒๐.	พนักงานขับรถยนต์	๑	✓			
กองช่าง (๐๕)						
๒๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	✓			
๒๒.	นายช่างโยธาอาวุโส	๑	✓			
๒๓.	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	-	✓	กำลังดำเนินการสรรหาโดยการประกาศรับโอน (ย้าย)	
๒๔.	นายช่างสำรวจอาวุโส	๑	✓			
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>					
๒๕.	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	✓			
๒๖.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	✓			
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>					
๒๗.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	✓			

ส่วนราชการ		แผนอัตรากำลัง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖			การดำเนินการ	หมายเหตุ
		จำนวนอัตรา	มีคนครอง	ตำแหน่งว่าง		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)						
๒๘.	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	-	✓	ร้องขอให้ กสธ.สรรหา	
๒๙.	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑	✓			
๓๐.	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	๑	✓			
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>					
๓๑.	คณงานประจำรถขยะ	๓	✓			
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)						
๓๒.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	✓			
๓๓.	นักวิชาการศึกษานำานการ	๑	✓			
๓๖.	ครู	๖	✓			
๓๗.	ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	-	✓		รอจัดสรรอัตราจากกรม สด.
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>					
๓๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	✓			
๓๙.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	✓			
๔๐.	ผู้ดูแลเด็ก	๑	✓			
๔๑.	ผู้ดูแลเด็ก	๒	-	✓		รอจัดสรรอัตราจากกรม สด.
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>					
๔๒.	คณงาน	๑	✓			
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)						
๔๓.	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	✓			
๔๔.	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	✓			
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>					
๔๕.	คณงาน	๑	✓			
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)						
๔๖.	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	✓			
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)						
๔๗.	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	-	✓	ร้องขอให้ กสธ.สรรหา	
๔๘.	นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ	๑	✓			
	รวม	๕๘	๕๑	๗		

๒. การสรรหา คัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายใน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้

๒.๑ เป้าประสงค์ ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาบุคคล ตามคุณลักษณะมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

๒.๒ กลยุทธ์

(๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตราากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราากำลังตำแหน่งว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตราากำลังทั้งหมด

(๒) ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลสายปฏิบัติที่ว่าง โดยจัดทำหนังสือแจ้งความประสงค์ให้คณะกรรมการกลางสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสท.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๓ ผลการดำเนินการ

นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕) มาดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้ง เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่กำหนดเพิ่มเติม โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังที่ว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด โดยให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่กำหนดไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ๕๘ อัตรา แยกเป็นตำแหน่งที่มีคนครอง ๕๑ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๗ อัตรา ดังนั้น อัตรากำลังที่เป็นตำแหน่งว่างคิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗๒ ของอัตรากำลังทั้งหมด

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน)
การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง	<ol style="list-style-type: none">ดำเนินการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ราย<ul style="list-style-type: none">- น.ส.วารินทร์ เดทวัน ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน- น.ส.อาไลหลา หมินพราน ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงานดำเนินการประชาสัมพันธ์รับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล<ul style="list-style-type: none">- ตำแหน่งนายช่างโยธา ปง./ขง. จำนวน ๑ อัตรา (ยังไม่มีผู้ประสงค์ขอโอนย้าย)ดำเนินการร้องขอให้ กสท. สรรหา โดยการสอบแข่งขัน/สอบคัดเลือกในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร<ul style="list-style-type: none">- ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑ อัตรา (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)- ตำแหน่งผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร ๑ อัตรา (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา<ul style="list-style-type: none">- นางสาวกัญญา สวยดี ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)

๓. การสรรหาคนดีคนเก่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลโดยยึดหลักความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพหรือพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ ทักษะ แรงจูงใจ ความรู้สึกนึกคิดในการทำงาน ตลอดจนการปฏิสัมพันธ์และปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น การสื่อสารสองทาง การฟัง การตั้งคำถาม เป็นต้น เพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นทั้งคนเก่งและคนดีมาปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓.๑ เป้าประสงค์ ดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคคลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ควบคู่กับความเป็นคนดี

๓.๒ กลยุทธ์

(๑) การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นสรรหาสายงานผู้บริหารภายในช่วงเวลา ๖๐ วันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง

(๒) ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และการรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว และแจ้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น

(๓) การสรรหาโดยการใช้แบบทดสอบต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือในการสรรหา ได้แก่ แบบทดสอบความรู้ด้านต่าง ๆ, แบบทดสอบด้าน IQ, EQ, แบบทดสอบความถนัดด้านต่าง ๆ (Aptitude Test), แบบทดสอบทัศนคติ (Attitude Test), แบบทดสอบบุคลิกภาพ (Personality Test) ส่วนการวัดด้านทักษะอาจใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานจริง เช่น ทดสอบการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ สำหรับงานอุตสาหกรรม งานผลิต งานประกอบ, ทดสอบการบังคับควบคุมเครื่องจักร ยานพาหนะต่าง ๆ ทดสอบการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปต่าง ๆ และการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว เป็นต้น

(๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลและระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการสรรหาบุคคล

๓.๓ ผลการดำเนินการ

ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและทดแทนอัตรากำลังที่กำหนดเพิ่มใหม่หรือลาออก ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลและระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการสรรหาบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน)
การสรรหาคนดีคนเก่ง	๑. ดำเนินการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ราย - นางสาววรินทร์ แดหวาน ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน - นางสาวอาไลหลา หมื่นพราน ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน ๒. ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา - นางสาวกันยา สวยดี ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)

๔. การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอันดับต้น ๆ เนื่องจากการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับการปฏิบัติภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว จึงวางแผนให้มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะ ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรระดับกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรระดับจังหวัด รวมถึงหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่ได้กำหนดในโครงการจัดการฝึกอบรม

๔.๑ เป้าประสงค์ ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งทุกระดับ ในการเตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะหรือสมรรถนะสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร

๔.๒ กลยุทธ์

(๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามรอบระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการตามแผนฯ ที่ตรงกับความจำเป็น โดยจัดส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะตามสายงานแต่ละตำแหน่ง

(๒) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

(๓) ส่งเสริมให้บุคลากร ศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับวิชาความรู้เฉพาะด้านตามสายงานในระบบ E-learning ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและในเว็บไซต์ของหน่วยงาน ตลอดจนคู่มือการปฏิบัติงานเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

(๔) ส่งเสริมให้มีนโยบายการนำเสนอผลงานการส่งงาน การรายงานข้อมูลข่าวสาร การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ผ่านระบบต่าง เช่น Line Facebook จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) เว็บไซต์ของ อบต. หรือระบบสารบรรณขององค์กร เป็นต้น เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลของแต่ละงานหรือแต่ละส่วนราชการได้อย่างรวดเร็วและเป็นปัจจุบัน และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

(๕) จัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่น ๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง โดยเผยแพร่ความรู้แก่บุคลากรในสังกัดเป็นประจำ

(๖) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในด้านความรู้ ทักษะและสมรรถนะ

๔.๓ ผลการดำเนินการ

ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการต่าง ๆ ซึ่งจัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ได้มีการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เป็นเงินทั้งสิ้น ๙๑๘,๐๐๐ บาท แยกเป็น

- ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรมฯ จำนวน ๒๙๐,๐๐๐ บาท
- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมฯ จำนวน ๒๒๘,๐๐๐ บาท
- โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

จำนวน ๓๐๐,๐๐๐ บาท

- โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร (พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา) จำนวน ๘๐,๐๐๐ บาท
- โครงการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน)
การพัฒนาบุคลากร	<p>๑. อบต.เขาขาวได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">- นางคณินุช เกตุมุหะยะ นักรัพยากรบุคคล อบรมหลักสูตรการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) และการประเมินเพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา อปท. ระหว่างวันที่ ๑๘-๒๐ พ.ย. ๒๕๖๕ ณ รร.ลีการ์เดนส์ พลาซ่า อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา จัดโดยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ งบประมาณที่ใช้จ่ายทั้งสิ้น ๖,๕๖๐ บาท- นางสาวฮารียะ ภูณดิน ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ อบรมหลักสูตรการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) และการประเมินเพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา อปท. ระหว่างวันที่ ๑๘-๒๐ พ.ย. ๒๕๖๕ ณ รร.ลีการ์เดนส์ พลาซ่า อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา จัดโดยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ งบประมาณที่ใช้จ่ายทั้งสิ้น ๗,๐๔๐ บาท- นางสาวสุวानी สาหลัง นักวิชาการศึกษา อบรมหลักสูตรการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) และการประเมินเพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา อปท. ระหว่างวันที่ ๑๘-๒๐ พ.ย. ๒๕๖๕ ณ รร.ลีการ์เดนส์ พลาซ่า อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา จัดโดยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ งบประมาณที่ใช้จ่ายทั้งสิ้น ๖,๘๖๐ บาท- นางสาวสอสิยะ รอกเกต นักวิชาการจัดเก็บรายได้ อบรมหลักสูตรการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ประจำปี ๒๕๖๖ ตามบัญชีราคาประเมินทุนทรัพย์สิ่งปลูกสร้างของกรมธนารักษ์ที่กำหนดขึ้นใหม่ (๖๙ ประเภท) และบัญชีราคาประเมินทุนทรัพย์ที่ดินรายแปลงใหม่ (๒๕๖๖) ระหว่างวันที่ ๒๕-๒๗ พ.ย. ๒๕๖๕ ณ รร.ลีการ์เดนส์ พลาซ่า อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา จัดโดยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา งบประมาณที่ใช้จ่ายทั้งสิ้น ๖,๖๒๐ บาท

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน)
การพัฒนาบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - นางสาวสวลีธิษะ รอกเกต นักวิชาการจัดเก็บรายได้ อบรมหลักสูตรการเตรียมความพร้อมการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ประจำปี ๒๕๖๖ และการปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษีในระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ จากข้อมูลกรมที่ดิน ระหว่างวันที่ ๒๘ พ.ย. – ๒ ธ.ค. ๒๕๖๕ ณ รร.ดาราดอ.เมืองภูเก็ต จ.ภูเก็ต จัดโดย บริษัทภาคินทร์ ซอฟท์ จำกัด งบประมาณที่ใช้จ่ายทั้งสิ้น ๑๐,๐๔๐ บาท - นางสาววัลย์ธาดา ราเหม นักวิชาการตรวจสอบภายใน อบรมหลักสูตร นักวิชาการตรวจสอบภายใน รุ่นที่ ๑๓ ระหว่างวันที่ ๒๙ ม.ค. – ๑๖ ก.พ. ๒๕๖๖ ณ รร.แกรนด์ทาวเวอร์อินน์ เขตพญาไท กรุงเทพฯ จัดโดย สพบ.กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น งบประมาณที่ใช้จ่ายทั้งสิ้น ๔๓,๑๓๖ บาท - นางสาวบุญยวีร์ સાແລໝັນ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล อบรมโครงการยกระดับค่าคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในวันที่ ๒๘ ธ.ค. ๒๕๖๕ ณ สตาร์รินทร์ รีสอร์ท อ.เมือง จ.สตูล ไม่มีค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี (ปีละ ๒ ครั้ง) และได้มีนโยบายให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารและภารกิจในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดทอนโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี ดำเนินการโดยส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๕.๑ เป้าประสงค์ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่างๆ (Corporacy Competency) โดยการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานมาเป็นเครื่องมือในการสร้างสภาพแวดล้อมและวิธีการในการทำงานที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การสร้างผลผลิตและผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นและการสร้างความชัดเจนในผลการปฏิบัติงานโดยให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติงานในระดับองค์กรต่อไป

๕.๒ กลยุทธ์

- (๑) จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประเภทและระดับตำแหน่ง
- (๒) ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคคลให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามที่กฎระเบียบราชการกำหนด
- (๓) จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้
- (๔) ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปีเพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๕.๓ ผลการดำเนินการ

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน)																							
๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	<p>๑. ดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง สำหรับรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑-๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๕ และแจ้งเวียนให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน</p> <p>๒. ผู้บริหารประกาศนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติงานประจำปีให้แก่บุคลากรทุกส่วนราชการ</p> <p>๓. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานกับผู้ประเมิน ครั้งที่ ๑ แล้วเสร็จภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๕</p> <p>๔. ประกาศรายชื่อและมอบเกียรติบัตรให้แก่ผู้ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๕ ราย</p> <p>๕. ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น จำนวน ๗ ราย</p> <p>๖. ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นลายลักษณ์อักษร ดังนี้</p> <table border="1"><thead><tr><th rowspan="2">ประเภท</th><th colspan="3">ผลการประเมินอยู่ในระดับ</th></tr><tr><th>ดีเด่น</th><th>ดีมาก</th><th>ดี</th></tr></thead><tbody><tr><td>พนักงานส่วนตำบล</td><td>๕</td><td>๑๗</td><td>-</td></tr><tr><td>พนักงานครู อบต.</td><td>๒</td><td>๔</td><td>๑</td></tr><tr><td>ลูกจ้างประจำ</td><td>-</td><td>๑</td><td>-</td></tr><tr><td>พนักงานจ้าง</td><td>-</td><td>-</td><td>๒๒</td></tr></tbody></table>	ประเภท	ผลการประเมินอยู่ในระดับ			ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พนักงานส่วนตำบล	๕	๑๗	-	พนักงานครู อบต.	๒	๔	๑	ลูกจ้างประจำ	-	๑	-	พนักงานจ้าง	-	-	๒๒
ประเภท	ผลการประเมินอยู่ในระดับ																							
	ดีเด่น	ดีมาก	ดี																					
พนักงานส่วนตำบล	๕	๑๗	-																					
พนักงานครู อบต.	๒	๔	๑																					
ลูกจ้างประจำ	-	๑	-																					
พนักงานจ้าง	-	-	๒๒																					

๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ บำเหน็จความดีความชอบ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดการพัฒนาองค์กร และการยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กร และสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

๖.๑ เป้าประสงค์ เพื่อสร้างความก้าวหน้าในทุกสายงานอาชีพ เช่น การได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติได้รับการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร ตลอดจนได้รับบำเหน็จความดีความชอบ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร

๖.๒ กลยุทธ์

(๑) จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและประชาสัมพันธ์เผยแพร่แนวทางการเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการเลื่อนขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการประเมินตามหลักเกณฑ์

(๓) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์การบริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๖.๓ ผลการดำเนินการ

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน)
การเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบล	๑. ดำเนินการแจ้งพนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนในการเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น รายงานสาวมุศิรา สอเหลบ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ๒. ดำเนินการแจ้งพนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนในการเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น รายงานสาวสุภาพร ม้องพริ้ว ตำแหน่งนักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเกษตรชำนาญการ

๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

๗.๑ เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และสร้าง ความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร

๗.๒ กลยุทธ์

(๑) ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามความเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด

(๒) สร้างช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร

(๓) ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส

๗.๓ ผลการดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยการจัดโครงการ ๕ ส เดือนละครั้งเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงาน โต๊ะทำงาน การจัดตู้เก็บแฟ้มเอกสารให้มีความเรียบร้อย สะอาดตาและมีความปลอดภัย อีกทั้งมีการแจ้งเวียนประกาศหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้กับบุคลากรในสังกัดได้ทราบอย่างทั่วถึง ตลอดจนการให้พนักงานจ้างได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานเสี่ยงภัยต่อสุขภาพ

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน)
ให้พนักงานจ้างได้รับเงินเพิ่มสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพ	๑. ให้พนักงานจ้างได้รับเงินเพิ่มสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ตามคำสั่ง อบต.เขาขาว ที่ ๓๑๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๓ ราย ดังนี้ - นายสุชาติ สมจริง พนักงานประจำรถขยะ - นายยอดยศ น้ำกลั่น พนักงานประจำรถขยะ - นายวีรยุทธ ยู่น้อย พนักงานประจำรถขยะ

๘. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของข้าราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการประพฤติปฏิบัติหน้าที่โดยใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินชีวิต รวมทั้งการยึดถือปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัดในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนและสร้างภาพลักษณ์ “ข้าราชการท้องถิ่นไทยใสสะอาด” ให้เป็นจริง โดยการส่งเสริมให้บุคลากร ตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เทียบธรรม และไม่มีการทุจริตคอร์รัปชั่น รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมค่านิยม ด้วยจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติราชการ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน

๘.๑ เป้าประสงค์

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวรับทราบประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และนโยบายมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว และยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติและประพฤติตนในการปฏิบัติราชการและการดำเนินชีวิตประจำวัน

๘.๒ กลยุทธ์

(๑) ประชาสัมพันธ์ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๒) ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(๓) จัดทำแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต

(๔) ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๘.๓ ผลการดำเนินการ

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน)
การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของข้าราชการ	<ol style="list-style-type: none">๑. ประกาศและประชาสัมพันธ์นโยบายไม่รับของขวัญของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ ตามประกาศ อบต.เขาขาว ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕๒. แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนจริยธรรมของ อบต.เขาขาว ตามคำสั่ง อบต.เขาขาว ที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๖๓. ประกาศแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนทางจริยธรรมของ อบต.เขาขาว ตามประกาศลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๖๔. ประกาศและประชาสัมพันธ์แผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริต ตามประกาศลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๖๕. ประชาสัมพันธ์ ประกาศเจตนารมณ์ No Gift Policy “สุจริต โปร่งใส องค์การบริหารส่วนตำบล เขาขาว ไสสะอาด ๒๕๖๖”๖. การเข้าร่วมสัมมนา “ยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ อปท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖”๗. ร่วมพิธีถวายราชสักการะและกล่าวถวายราชสดุดี พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ เนื่องในงาน “วันท้องถิ่นไทย” ประจำปี ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๖๘. จัดพิมพ์แผ่นพับและประชาสัมพันธ์ เรื่องจริยธรรมข้าราชการ และการส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการรักษาวินัย๙. ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น จำนวน ๕ ราย๑๐. ประกาศรายชื่อและมอบเกียรติบัตรให้แก่ผู้ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๕ ราย

สรุปปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล


๑. ปัญหาและอุปสรรค

๑. การวางแผนอัตรากำลัง ไม่สามารถปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการหรือกำหนดตำแหน่งที่ขาดแคลนเพิ่มได้ เนื่องจากมีข้อจำกัดเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒


๒. การพัฒนาบุคลากรไม่สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทุกตำแหน่งสายงาน เนื่องจากมีงบประมาณไม่เพียงพอ

๒. ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาบุคลากร เห็นควรจัดตั้งงบประมาณให้เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรและกำหนดให้บุคลากรในสังกัดต้องได้รับการพัฒนาด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๒ หลักสูตร โดยวิธีส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการต่าง ๆ ที่ตรงกับสายงานนั้นๆ

(ลงชื่อ)..........ผู้รายงาน
(นางคณิงนุช เกตุมธุยะ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจสอบ
(นางสาวฉันทนา ตุงกิ่งจัน)
หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)..........
(นายชาญชัย ชูนวน)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว