

**รายงานผลการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนหาด อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช**

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลขอนหาด ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนหาดสอดคล้องกับแนวนโยบายดังกล่าว จึงได้มีการดำเนินการตามแนวปฏิบัติในการวางแผนกำลังคน การสรรหา บรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยข้าราชการ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้มีการดำเนินการตามกรอบนโยบาย ดังนี้

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
๑. การวางแผนกำลังคน	๑. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนหาด
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๑. ดำเนินการรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้แก่ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน นักวิชาการเงินการคลัง นักตรวจสอบภายใน และตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย จำนวน ๒ อัตราและตำแหน่งครู ค.ศ.๑ จำนวน ๑ อัตรา ๒.อยู่ระหว่างการสรรหาในตำแหน่งในร้องขอให้ กสผ.ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่าง คือ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง โดยกำหนดการประเมินปีละ ๒ รอบ ดังนี้ - รอบที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) - รอบที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) และการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๓๐) องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๘๐) และการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๒๐) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รอบที่ ๑-๒/๒๕๖๔ เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

<p><b>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</b></p>	<p>๑. จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ</p> <p>๒. จัดทำแผ่นพับประชาสัมพันธ์ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยข้าราชการ</p>
<p><b>๕. การพัฒนาบุคลากร</b></p>	<p>มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยพิจารณาให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน ตามตำแหน่ง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ โดยให้พนักงานส่วนตำบล เข้ารับการอบรมความรู้ตามมาตรฐานตำแหน่งของตนเอง อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร ไม่ว่าจะเป็นการไปอบรมยังสถานที่จัดอบรม หรือการอบรมผ่านระบบออนไลน์</p>
<p><b>๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</b></p>	<p>๑. ดำเนินการเลื่อนระดับ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ โดยมีผลเมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓</p> <p>๒. อนุญาตให้พนักงานส่วนตำบล เข้าสอบคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งสายบริหาร</p>
<p><b>๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</b></p>	<p>๑. จัดให้มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีแสงสว่างที่เพียงพอ</p> <p>๒. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p> <p>๓. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กร ตลอดจนเป็นต้นแบบ และแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม</p>