



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร
ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ
อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

งานกรเจ้าหน้าที
สำนักปลัด
โทร/โทรสาร ๐๗๔-๗๕๐๙๑๐

คำนำ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ่ง ได้ทราบถึงผลการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ่ง ประจำปี ๒๕๖๒

ผลการดำเนินงานจะสำเร็จลุล่วงตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ไปไม่ได้ หากขาดความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันขับเคลื่อนแผนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เพื่อนำไปสู่การบริหารการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศต่อไป

สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ่ง

๒๐ มกราคม ๒๕๖๒

สารบัญ

หน้า

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	๑
บทที่ ๑ บทนำ	
บทที่ ๒ ผลการดำเนินงาน	
บทที่ ๓ สรุปปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค	

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

การบริหารจัดการและขับเคลื่อนกลยุทธ์ของหน่วยงานไปสู่เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการนั้น ทรัพยากรบุคคล คือปัจจัยที่สำคัญที่สุด ผลการดำเนินงานที่สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ บังเกิดด้วยความร่วมมือร่วมใจ ร่วมแรง จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภาคเอกชน และประชาชนอย่างเต็มที่ องค์การบริหารส่วนตำบลตำมะลัง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ ร่วมแรง ร่วมมือ ร่วมใจจากส่วนราชการ ภาคเอกชนและประชาชนในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตำมะลัง ให้เป็นชุมชนเข้มแข็งและเป็นเมืองน่าอยู่ตลอดไป

๒. การดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๒

องค์การบริหารส่วนตำบลตำมะลัง ได้ดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ภายใต้วิสัยทัศน์ “ พัฒนาเศรษฐกิจประมง ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง ดำรงหลักธรรมาภิบาล ประสานการพัฒนา ” มีส่วนราชการทั้งหมด ๖ กองศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ ศูนย์ มีอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๑ คน พนักงานส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล(ครู)จำนวน ๑๙ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน พนักงานจ้างภารกิจและทั่วไป จำนวน ๑๑ คน และใช้งบประมาณรายจ่ายตามข้อบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๓๐,๓๐๐,๐๐๐.- บาท

๓. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๑. กำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งมาจากวิเคราะห์หาจุดอ่อน จุดแข็ง ในการดำเนินงาน
๒. การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและถ่ายทอดประสบการณ์แก่บุคลากรในองค์กร
๓. การส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน
๔. ลักษณะผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ
๕. บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบ
๖. การบริหารที่มีความคล่องตัว
๗. การรับฟังความคิดเห็นจากภายนอก

๔. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

๑. ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล
๒. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีจำกัด
๓. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนยังไม่มากพอ
๔. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

บทที่ ๑

บทนำ

๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์การการปรับเปลี่ยน วิธีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การซึ่งนำไปสู่แนวความคิด พัฒนาระบบบริหารความรู้ในองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถใช้พัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กร ซึ่งเพื่อสามารถให้องค์กรใช้พัฒนาความรู้ที่มีภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยน วิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรการระดับนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริม และพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่ การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศ ที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรงซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้อง เปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่ วางไว้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมา ปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลาในพระราชกฤษฎีกากฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วน ราชการต้องมีการพัฒนาความรู้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและ กันเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ ส่วนที่ ๓ เรื่องการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ -๒๕๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผน ของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่นพัฒนา ด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในท้องถิ่น การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตร ความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีอื่น ๆ ได้ และอาจจะกระทำโดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจจะกระทำโดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๔๗ ส่วนที่ ๓ เรื่อง การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ กำหนดองค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบกำลังแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ. จังหวัดสตูล เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ -๓๐๙ องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิจึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้นโดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิและจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายบริหาร ฝ่ายการเมือง พนักงานจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ

๒. การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วยเนื้อหา ๖ เรื่องสำคัญได้แก่

- ๑) การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนและแผนอัตรากำลัง
- ๒) การพัฒนาบุคลากร
- ๓) ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- ๔) ระบบการประเมิน
- ๕) ระบบความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ
- ๖) การรักษาไว้และเกื้อหนุน

บทที่ ๒

ผลการดำเนินงาน

ได้ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นตำบลท่ามะลิ ประจำปี ๒๕๖๒ ดังต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง

๑.๑ การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ อำเภอเมืองจังหวัดสตูล มีอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๕ อัตรา แยกออกเป็น พนักงานส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล (ครู) จำนวน ๑๙ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจและทั่วไป จำนวน ๑๒ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา

การดำเนินการสรรหาและรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งวิศวกร จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้ตรงตามโครงสร้างด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ ต่อไป

๒. การพัฒนาบุคลากร

๒.๑ แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ ประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดในองค์กร บุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันในองค์กรสามารถดำเนินการกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงและยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรในทุกๆ ด้าน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่สูงขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดความก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ่งมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ่ง กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ๓ ประเด็นคือ

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

- ๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
- ๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการ หน่วยงาน ต่างๆ ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ่ง
- ๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
- ๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานในประเทศ

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

- ๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)
- ๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

- ๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนา กำลังคน
- ๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็น

๒.๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ่ง ได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๒ มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ ราย มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐