

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



องค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง
อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง ได้ประกาศนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง โดยคณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร (KM) เป็น คณะทำงานพิจารณาการจัดทำประกาศดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการศึกษาและเป็นแนวทางการในการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง ให้อยู่ภายใต้กรอบนโยบายที่ได้วางเอาไว้

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่งของการบริหาร ทรัพยากรบุคคลจะต้องไม่มองข้าม และนำมาเพื่อประเมินผลการสำเร็จของงานในองค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง ดังนั้น คณะทำงานการจัดการความรู้ในองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง จึงได้จัดทำคู่มือเพื่อวัดระดับ สร้าง ตัวชี้วัด ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วน ตำบลควนทองขึ้น โดยใช้ตัวชี้วัดจากประกาศนโยบายดังกล่าวตามประเด็นยุทธศาสตร์จำนวน 10 ประเด็น ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	1. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน 2. จัดทำแผนสร้างก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน 3. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	1. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน 2. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา กำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริง ในปัจจุบัน 3. จัดทำแผนสร้างก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน 4. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ในการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ	1. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจ การถ่ายโอน 2. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลัง ให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด 3. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจ หน้าที่ 4. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรม การทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่	1. สร้างและปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของ บุคลากรให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่และ เหมาะสมกับภารกิจ 2. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิด ของบุคลากร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบฐานข้อมูล สารสนเทศเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	1. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง 2. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ อย่างเพียงพอ 3. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพา	1. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 2. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
	ระบบเทคโนโลยีจากภายนอก 4. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง 5. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุน และส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร 6. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดัน ให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถ นำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง 7. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศ ให้ครอบคลุมทุกภารกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบล 8. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหาร งานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล	ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะ ผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และ พฤติกรรมของผู้บริหารยุค ใหม่ที่ให้ความสำคัญกับ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่ กับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	1. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนา ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง 2. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป 3. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร 4. พัฒนาระบบการ ฝึกอบรมวิธีการเสริมสร้างผู้นำ ให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ 5. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด 6. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่ เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน	1. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะ ผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็น ระบบต่อเนื่อง 2. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนา ภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กันไป
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมคุณภาพชีวิต ของบุคลากร	1. วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริม คุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ 2. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการ ดำรงชีวิต 3. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของ ข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ 4. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้ สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่าง	1. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการ ของบุคลากรให้สอดคล้องกับ ความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็น ระยะอย่างสม่ำเสมอ 2. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นา หลัปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
	สม่ำเสมอ 5. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น 6. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม 7. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของกรมควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสำนัก/กอง ท้องถิ่นจังหวัด	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	1. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ 2. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม 3. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง 4. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน 5. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น	1. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management 2. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัย	1. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคติ ของบุคคลในการทำงาน 2. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม 3. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร 4. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น 5. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร	1. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล 2. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 3. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	1. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง 2. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการประเมินสมรรถนะ การประเมินผล การปฏิบัติงาน	1. มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
		2. มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล 3. มีการประชาสัมพันธ์และ จัดอบรมสัมมนาการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ให้บุคลากรในหน่วยงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 9 พัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	1. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รัก การเรียนรู้ 2. มีแผนการจัดการความรู้ 3. รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่ องค์ความรู้	1. หน่วยงานมีแผนการจัดการ ความรู้ 2. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจาย อยู่ได้รับการรวบรวม 3. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้ รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่น ได้เรียนรู้ด้วย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 10 การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ	1. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรม อย่างทั่วถึง 2. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดี ส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม	1. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ 2. การส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ ให้กับข้าราชการ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2568
(ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568)

องค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง อำเภอนนทบุรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.ข้อมูลผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1.นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลังและ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	1. มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง โดยวิเคราะห์จากปริมาณงาน ความยุ่งยาก ซับซ้อนของงาน โดยให้แต่ละส่วนราชการ จัดทำปริมาณงานเสนอ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ -แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 5/2568 ลงวันที่ 27 พฤษภาคม 2568 พนักงานส่วนตำบล จำนวน 22 อัตรา -มีคนครอง จำนวน 16 อัตรา -ว่าง 6 อัตรา พนักงานครู อบต. จำนวน 5 อัตรา-มีคนครอง จำนวน 5 อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน 28 อัตรา -มีคนครอง จำนวน 26 อัตรา -ว่าง 2 อัตรา	แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 5/2568 ขององค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง ลงวันที่ 27 พฤษภาคม 2568 มีการปรับปรุงตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครศรีธรรมราช ได้มีมติให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ 5/2568 เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2568	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	1. การกำหนดตำแหน่งถูกจำกัดด้วยภาระค่าใช้จ่ายของการบริหารงานบุคคลตาม มาตรา 35 ที่ร้อยละ 40 2. ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ และพนักงานจ้างที่ไม่สามารถสรรหาได้หลังจากที่ตำแหน่งว่างลงเป็นระยะเวลา 1 ปี ต้องทำการยุบตำแหน่ง 3. การกำหนดตำแหน่งตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563 ส่งผลให้ภาระค่าใช้จ่ายของการบริหารงานบุคคล อาจสูงเกินกว่าร้อยละ 40	จากปัญหาดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง จึงมีแนวทางในการดำเนินการในการวางแผนอัตรากำลังคน ให้มีความเหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานที่เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1.นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง และ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	2. จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีความเข้าใจ และนำไปเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการเลือกดำรงตำแหน่งต่าง ๆ	-มีคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) องค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง -มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับสถาบันการศึกษา/สถาบันพัฒนาบุคลากร และหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ	ไม่ใช้ งบประมาณ ใช้งบประมาณ	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	พนักงานส่วนตำบลบางราย ยึดติดกับสายงานเดิม กับท้องถิ่นเดิม ไม่ต้องการความก้าวหน้า	ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล เข้ารับการคัดเลือกในสายงานผู้บริหาร และให้พนักงานจ้างในสังกัดเข้ารับการสอบแข่งขันในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง
	3. การจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ 2568	เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน, การเลื่อนเงินเดือน และการเลื่อนค่าตอบแทน องค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง ได้จัดทำประกาศการกำหนดการมาปฏิบัติราชการ จำนวนวันลา จำนวนครั้งการมาสาย เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ 2568 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตามองค์ประกอบ ทุกคณะ ทำให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีความโปร่งใส ยุติธรรม	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. 67-ก.ย. 68	-	ดำเนินการตามระเบียบ และหนังสือสั่งการ มีการดำเนินงานโครงการ กิจกรรมสร้างความโปร่งใสในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน

		ปราศจากการกลั่นแกล้งหรือใช้อคติในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และหากมีการร้องเรียนหรือร้องขอความเป็นธรรมให้รับดำเนินการด้วยความยุติ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ไม่มีข้อร้องเรียนใด ๆ เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน /ค่าตอบแทน				
1.นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลังและ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	4. การประกาศประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) ตำแหน่ง วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	1. ดำเนินการส่งประกาศประชาสัมพันธ์ ผ่านเว็บไซต์ อบต. ส่งหนังสือประชาสัมพันธ์รับโอนให้กับพนักงานส่วนตำบลและข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่ง ที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	1. สำหรับตำแหน่งที่ว่างอยู่ระหว่างการรับโอน และเป็นตำแหน่งที่หมดบัญชีที่ กสธ. ได้ดำเนินการสรรหาแล้ว ทำให้สามารถขอใช้บัญชีได้	1. การโอนย้าย การให้โอนการรับโอน ควรมีความต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ
	5. การประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	2. มีผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร มาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้ -นายบุญผล จากไทยสง ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 67 - ก.ย. 68	ไม่มี	2. การดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ยึดระบบคุณธรรม ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ เพื่อสรรหาคณ เก่ง คนดี มาปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
2.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	1. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง	1. พัฒนางานด้านการจัดการการเรียนรู้เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง 2. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างในสังกัด ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะ สมรรถนะด้านต่าง ๆ จากการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา คิดเป็นร้อยละ 70 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด	ใช้ งบประมาณ/ ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. 67-ก.ย. 68	-	-บุคลากรให้ความร่วมมือแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน -บุคลากรมีความรู้ความสามารถ
3.นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ และนโยบายด้านระบบสารสนเทศ	1. การจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ	1. มีการปรับปรุงพัฒนาเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง ให้พร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา 2. ส่งพนักงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับระบบสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงานเข้ารับการอบรมให้ความรู้ 3. ใช้บริการอินเทอร์เน็ตที่มีความเร็วสูง	ใช้ งบประมาณ	ต.ค. 67-ก.ย. 68	บางครั้งมีปัญหาการใช้งานระบบ เนื่องมาจากการพัฒนาระบบหรือระบบขัดข้อง เช่น ระบบ e-laas ระบบ LHR ระบบ e-gp เป็นต้น	ความมีการพัฒนาระบบให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ
4.นโยบายด้านสวัสดิการ	1.มีการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน 2.ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3.โครงการสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ ทำงาน	1.กิจกรรม 5 ส.ขององค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง 2.การเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน 3.การจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน (โบนัส) ประจำปี 4.โครงการตรวจสุขภาพประจำปี 5.สวัสดิการอื่นนอกเหนือจากที่ได้รับตามสิทธิ เช่น เป่าเค้กวันเกิด เลี้ยงรับ-ส่งในกรณีไอน้ายาย เป็นต้น	ใช้ งบประมาณ/ ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. 67-ก.ย. 68	-	1.ส่งเสริมให้มีความปลอดภัย มีอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน 2.พนักงานในสังกัดมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
5.นโยบายด้านการบริหาร	1.โครงการ มาตรการ จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล	ทุกส่วนราชการมีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลระหว่างปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ กับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดระยะเวลาตามข้อตกลง 1 ปีงบประมาณ โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 67-ก.ย. 68	-	เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในปฏิบัติงานและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ
6.นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้	1. จัดทำแผนพัฒนาประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ต่าง ๆ 2. การจัดประชุมประจำเดือน	2. จัดทำแผนพัฒนาประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ต่าง ๆ เช่น การลา /พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 ฯลฯ ผ่านเว็บไซต์ อบต. ผ่าน Application Line กลุ่มพนักงานอบต. ควนทอง เพจFacebook อบต.ควนทอง 3. จัดประชุมผู้บริหาร พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง ประจำเดือน ทุกเดือน เพื่อติดตามงาน การดำเนินงานของส่วนราชการต่าง ๆ รายงานปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 67-ก.ย. 68	ในการจัดทำองค์ความรู้พนักงานส่วนใหญ่จะไม่ค่อยให้ความสำคัญ ในถือปฏิบัติตามแนวทาง แต่เมื่อจะต้องปฏิบัติจริงแล้วจึงมาซักถามเจ้าของเรื่อง	ควรส่งเสริมให้แต่ละงานจัดทำองค์ความรู้เพื่อประกอบการปฏิบัติในทุกส่วนราชการ เช่น องค์ความรู้ในการเบิกจ่ายเงิน /องค์ความรู้การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน/ องค์ความรู้เกี่ยวกับการขอเครื่องราชย์ฯ เป็นต้น
7.นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ	มีการประชุมซักซ้อมในการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กับผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำข้อบัญญัติฯ	การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 ได้ประกาศใช้ภายในวันที่ 1 ตุลาคม 2568 เพื่อให้แต่ละส่วนราชการสามารถเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดสภาพคล่อง	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 67-ก.ย. 68	-	เป็นไปตามหนังสือซักซ้อมในการจัดทำงบประมาณฯ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
9.นโยบายด้าน คุณธรรมจริยธรรม อบต.ควนทอง	1. จัดทำประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง 2. จัดโครงการ มาตรการ ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง	1. มีประกาศประมวลจริยธรรม อบต.ควนทอง ประกาศข้อกำหนดตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น 2. มีการจัดทำรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล 3. มีประกาศการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (NO Gift Policy)	ใช้ งบประมาณ/ ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. 67-ก.ย. 68	-	-ดำเนินการตามระเบียบและหนังสือสั่งการ -ประชาสัมพันธ์ และให้หัวหน้าส่วนราชการกำชับเจ้าหน้าที่ในแต่ละส่วนราชการถือปฏิบัติตัวอย่างเคร่งครัด

2.ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ที่	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลัง (จำนวน)	การครองตำแหน่ง (จำนวน)	หมายเหตุ
ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น					
1.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง	กลาง	1	1	-
ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น					
1.	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	1	1	-
2.	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	1	1	-
3.	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	1	-	ว่าง
ตำแหน่งประเภทวิชาการ					
1.	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	1	1	-
2.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	1	1	-
3.	นิติกร	ปฏิบัติการ	1	1	-
4.	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ	1	1	-
5.	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	1	1	-
6.	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	1	1	-
7.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	1	1	-
8.	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	1	1	-
9.	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	ว่าง
10.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	ว่าง
ตำแหน่งประเภททั่วไป					
1.	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-
2.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	-
3.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน)	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	2	1	ว่าง 1
4.	นายช่างโยธา (อาวุโส)	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	2	1	ว่าง 1
5.	นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน	1	1	-
6.	เจ้าพนักงานประปา	ชำนาญงาน	1	1	-

ที่	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลัง (จำนวน)	การครองตำแหน่ง (จำนวน)	หมายเหตุ
พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล					
1.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	5	-	ว่าง
2.	ครู	ชำนาญการ คศ.1	5	5	-
ลูกจ้างประจำ					
1.	นักวิชาการคลัง	-	1	1	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
1.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	4	4	-
2.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	1	1	-
3.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	-
4.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	1	1	-
5.	พนักงานขับรถยนต์	-	2	2	-
6.	คนงานประจำรถขยะ	-	3	3	-
7.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	4	4	-
8.	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	1	1	-
9.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	-
10.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	-
11.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	3	3	-
12.	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	1	1	-
13.	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	3	2	ว่าง 1

ที่	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลัง (จำนวน)	การครองตำแหน่ง (จำนวน)	หมายเหตุ
พนักงานจ้างทั่วไป					
1.	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	2	2	-
2.	ภารโรง	-	1	1	-
3.	คนงาน	-	1	1	-
4.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	2	2	-
5.	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	-
6.	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	2	2	-
รวม			68	62	

3.ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	โครงการ/หลักสูตร	สถานที่	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้าร่วม (คน)	รายละเอียด