

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง
อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

ขององค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง

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

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่ง ที่การบริหาร ทรัพยากรบุคคลจะต้องไม่มองข้าม และนำมาเพื่อประเมินผลการสำเร็จของงานในองค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง ดังนั้น คณะทำงานจัดการความรู้ในองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง จึงได้จัดทำคู่มือเพื่อวัดระดับ สร้าง ตัวชี้วัด ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วน ตำบลควนทองขึ้น โดยใช้ตัวชี้วัดจากประกาศนโยบายดังกล่าวตามประเด็นยุทธศาสตร์จำนวน ๑๐ ประเด็น ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรา กำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริง ในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ในการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจ การถ่ายโอน ๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลัง ให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจ หน้าที่ ๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรม การทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่	๑. สร้างและปรับกระบวนการที่คน วัฒนธรรมในการทำงานของ บุคลากรให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่และ เหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิด ของบุคลากร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓	๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง	๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p>การพัฒนากระบวนการข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ ๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก ๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง ๕. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร ๖. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ๗. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจขององค์การบริหารส่วน ๘. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล 	<p>อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <ol style="list-style-type: none"> ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป ๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร ๔. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด ๖. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต ๓. สสำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
	<p>ข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ</p> <p>๔. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๖. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๗. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของกรมควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสำนัก/กอง ท้องถิ่นจังหวัด</p>	<p>มาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน</p>	<p>๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ</p> <p>๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม</p> <p>๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน</p> <p>๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น</p>	<p>๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management</p> <p>๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัย</p>	<p>๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทศนคติ ของบุคคลในการทำงาน</p> <p>๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร</p> <p>๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น</p> <p>๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร</p>	<p>๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล</p> <p>๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร</p> <p>๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนา</p>	<p>๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p> <p>๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการประเมินสมรรถนะ การประเมินผล</p>	<p>๑. มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	การปฏิบัติงาน	ภาครัฐแนวใหม่ ๒. มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการเรียนรู้ ๒. มีแผนการจัดการความรู้ ๓. รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่องค์ความรู้	๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้ ๒. องค์กรความรู้ที่กระจุกกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม ๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับข้าราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง ๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดีส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม	๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

(ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕-๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑. ข้อมูลผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑.นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลังและ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๑. มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง โดยวิเคราะห์จากปริมาณงาน ความยุ่งยาก ซับซ้อนของงาน โดยให้แต่ละส่วนราชการ จัดทำปริมาณงานเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ -แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๒ อัตรา -มีคนครอง จำนวน ๑๖ อัตรา -ว่าง ๖ อัตรา พนักงานครู อบต. จำนวน ๕ อัตรา-มีคนครอง จำนวน ๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๒๘ อัตรา -มีคนครอง จำนวน ๒๗ อัตรา -ว่าง ๑ อัตรา	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ มีการปรับปรุงตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้มีมติให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๕-ก.ย. ๖๖	๑. การกำหนดตำแหน่งถูกจำกัดด้วยภาวะค่าใช้จ่ายของการบริหารงานบุคคลตาม มาตรา ๓๕ ที่ร้อยละ ๔๐ ๒. ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ และพนักงานจ้างที่ไม่สามารถสรรหาได้หลังจากที่ตำแหน่งว่างลงเป็นระยะเวลา ๑ ปี ต้องทำการยุบตำแหน่ง ๓. การกำหนดตำแหน่งตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่งผลให้ภาวะค่าใช้จ่ายของการบริหารงานบุคคล อาจสูงเกินกว่าร้อยละ ๔๐	จากปัญหาดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง จึงมีแนวทางในการดำเนินการในการวางแผนอัตรากำลังคน ให้มีความเหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานที่เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และควบคุมภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	๒. จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีความเข้าใจ และนำไปเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการเลือก ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ	-มีคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) องค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง -มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับสถาบันการศึกษา/สถาบันพัฒนาบุคลากร และหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ	ไม่ใช้ งบประมาณ ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๕-ก.ย. ๖๖	พนักงานส่วนตำบลบางราย ยึดติดกับสายงานเดิม กับ ท้องถิ่นเดิม ไม่ต้องการ ความก้าวหน้า	ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล เข้ารับการคัดเลือกในสายงาน ผู้บริหาร และให้พนักงานจ้าง ในสังกัดเข้ารับการ สอบแข่งขันในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อความก้าวหน้าในสาย อาชีพของตนเอง
	๓. การจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๖	เพื่อให้สอดคล้องกับ หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น เงินเดือน, การเลื่อนเงินเดือน และการเลื่อนค่าตอบแทน องค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง ได้จัดทำประกาศการ กำหนดการมาปฏิบัติราชการ จำนวนวันลา จำนวนครั้งการ มาสาย เพื่อประกอบการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน สำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และ พนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๖ มีการ แต่งตั้งคณะกรรมการตาม องค์ประกอบ ทุกคน ทำให้ การดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความ เรียบร้อย มีความโปร่งใส ยุติธรรม ปราศจากการกลั่น	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๕-ก.ย. ๖๖	-	ดำเนินการตามระเบียบ และ หนังสือสั่งการ มีการ ดำเนินงานโครงการ กิจกรรม สร้างความโปร่งใสในการ พิจารณาขั้นเงินเดือน

		<p>เกล้า หรือใช้อคติในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และหากมีการร้องเรียนหรือร้องขอความเป็นธรรมให้รับดำเนินการด้วยความยุติ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไม่มีข้อร้องเรียนใด ๆ เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน / ค่าตอบแทน</p>				
	<p>๔. การประกาศประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อ.ก.ต.น ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) , ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) ตำแหน่ง วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)</p>	<p>๑. ดำเนินการส่งประกาศประชาสัมพันธ์ ผ่านเว็บไซต์ อบต. ส่งหนังสือประชาสัมพันธ์รับโอนให้กับพนักงานส่วนตำบลและข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่ง ที่ว่าง</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ต.ค. ๖๕-ก.ย. ๖๖</p>	<p>๑. สำหรับตำแหน่งที่ว่างอยู่ระหว่างการรับโอน และเป็นตำแหน่งที่หมดบัญชีที่ กสธ. ได้ดำเนินการสรรหาแล้ว ทำให้สามารถขอใช้บัญชีได้</p>	<p>๑. การโอนย้าย การให้โอน การรับโอน ควรมีความต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ</p>
	<p>๕. การประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	<p>๒. มีผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร มาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้ -นายบุญผล จากไทยสง ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ต.ค. ๖๕-ก.ย. ๖๖</p>	<p>ไม่มี</p>	<p>๒. การดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ยึดระบบคุณธรรม ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ เพื่อสรรหาคนเก่ง คนดี มาปฏิบัติงาน</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๒.นโยบายด้านการ พัฒนาบุคลากร	๑. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง	๑. พัฒนางานด้านการจัดการการเรียนรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การ ถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ๒. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างในสังกัด ได้รับการพัฒนา ความรู้ทักษะ สมรรถนะด้านต่าง ๆ จาก การเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา คิดเป็น ร้อยละ ๗๐ ของจำนวนพนักงานทั้งหมด	ใช้ งบประมาณ/ ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๕-ก.ย. ๖๖	-	-บุคลากรให้ความร่วมมือ แลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ในการทำงาน -บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ
๓.นโยบายด้านการ พัฒนาระบบ สารสนเทศ และ นโยบายด้านระบบ สารสนเทศ	๑. การจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยี สารสนเทศ	๑. มีการปรับปรุงพัฒนาเว็บไซต์องค์การ บริหารส่วนตำบลควนทอง ให้พร้อมใช้งาน อยู่ตลอดเวลา ๒. ส่งพนักงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับระบบ สารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงานเข้ารับการ อบรมให้ความรู้ ๓. ใช้บริการอินเทอร์เน็ตที่มีความเร็วสูง	ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๕-ก.ย. ๖๖	บางครั้งมีปัญหาการใช้งาน ระบบ เนื่องมาจากการพัฒนา ระบบหรือระบบขัดข้อง เช่น ระบบ e-laas ระบบ LHR ระบบ e-gp เป็นต้น	ความมีการพัฒนาระบบให้ สามารถใช้งานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ
๔.นโยบายด้าน สวัสดิการ	๑.มีการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้าง ความผาสุก ๒.ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ๓.โครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่น่า ทำงาน	๑.กิจกรรม ๕ ส.ขององค์การบริหารส่วน ตำบลควนทอง ๒.การเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน ๓.การจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณี พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน (โบนัส) ประจำปี ๔.โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ๕.สวัสดิการอื่นนอกเหนือจากที่ได้รับตาม สิทธิ เช่น เป่าเค้กวันเกิด เลี้ยงรับ-ส่งในการ โอนย้าย เป็นต้น	ใช้ งบประมาณ/ ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. ๖๕-ก.ย. ๖๖	-	๑.ส่งเสริมให้มีความปลอดภัย มีอาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมที่ดีในการ ทำงาน ๒.พนักงานในสังกัดมีทัศนคติ ที่ดีต่อองค์กร

<p>๕.นโยบายด้านการบริหาร</p>	<p>๑.โครงการ มาตรการ จัดทำข้อตกลง การปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>ทุกส่วนราชการมีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลระหว่างปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ กับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดระยะเวลาตามข้อตกลง ๑ ปีงบประมาณ โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ต.ค. ๖๕-ก.ย. ๖๖</p>	<p>-</p>	<p>เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในปฏิบัติงานและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ</p>
<p>๖.นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้</p>	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาสัมพันธภาพ ความรู้ต่าง ๆ ๒. การจัดประชุมประจำเดือน</p>	<p>๒. จัดทำแผนพัฒนาสัมพันธภาพความรู้ต่าง ๆ เช่น การลา /พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ฯลฯ ผ่านเว็บไซต์ อบต. ผ่าน Application Line กลุ่มพนักงานอบต. ควนทอง เพจFacebook อบต.ควนทอง ๓. จัดประชุมผู้บริหาร พนักงานในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง ประจำเดือน ทุกเดือน เพื่อติดตามงาน การดำเนินงานของส่วนราชการต่าง ๆ รายงานปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ต.ค. ๖๕-ก.ย. ๖๖</p>	<p>ในการจัดทำองค์ความรู้ พนักงานส่วนใหญ่จะไม่ค่อยให้ความสำคัญ ในถือปฏิบัติ ตามแนวทาง แต่เมื่อจะต้องปฏิบัติจริงแล้วจึงมาซักถามเจ้าของเรื่อง</p>	<p>ควรส่งเสริมให้แต่ละงานจัดทำองค์ความรู้เพื่อประกอบการปฏิบัติในทุกส่วนราชการ เช่น องค์ความรู้ในการเบิกจ่ายเงิน /องค์ความรู้การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน/ องค์ความรู้เกี่ยวกับการขอเครื่องราชย์ฯ เป็นต้น</p>
<p>๗.นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ</p>	<p>มีการประชุมซักซ้อมในการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กับผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำข้อบัญญัติฯ</p>	<p>การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ประกาศใช้ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เพื่อให้แต่ละส่วนราชการสามารถเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดสภาพคล่อง</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ต.ค. ๖๕-ก.ย. ๖๖</p>	<p>-</p>	<p>เป็นไปตามหนังสือชักชวนในการจัดทำงบประมาณฯ</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>๘.นโยบายด้าน คุณธรรมจริยธรรม อบต.ควนทอง</p>	<p>๑. จัดทำประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง ๒. จัดโครงการ มาตรการ ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง</p>	<p>๑. มีประกาศประมวลจริยธรรม อบต.ควนทอง ประกาศข้อกำหนดตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ๒. มีการจัดทำรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ๓. มีประกาศการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (NO Gift Policy)</p>	<p>ใช้ งบประมาณ/ ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>ต.ค. ๖๕-ก.ย. ๖๖</p>	<p>-</p>	<p>-ดำเนินการตามระเบียบและหนังสือสั่งการ -ประชาสัมพันธ์ และให้หัวหน้าส่วนราชการกำชับเจ้าหน้าที่ในแต่ละส่วนราชการถือปฏิบัติตัวอย่างเคร่งครัด</p>

๒. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ที่	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลัง (จำนวน)	การครองตำแหน่ง (จำนวน)	หมายเหตุ
ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น					
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง	กลาง	๑	๑	-
ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น					
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	๑	๑	-
๒.	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	-
๓.	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๑	-	ว่าง
ตำแหน่งประเภทวิชาการ					
๑.	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	-
๒.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	-
๓.	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑	๑	-
๔.	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ	๑	๑	-
๕.	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	-
๖.	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	-
๗.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	-
๘.	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๑	๑	-
๙.	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	ว่าง
๑๐.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	ว่าง

ตำแหน่งประเภททั่วไป					
๑.	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	ว่าง
๒.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	-
๓.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน)	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๑	ว่าง ๑
๔.	นายช่างโยธา (อาวุโส)	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๑	ว่าง ๑
๕.	นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน	๑	๑	-
๖.	เจ้าพนักงานประปา	ชำนาญงาน	๑	๑	-
พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล					
๑.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๕	-	ว่าง
๒.	ครู	ชำนาญการ ศศ.๑	๕	๕	-
ลูกจ้างประจำ					
๑.	นักวิชาการคลัง	-	๑	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๔	๔	-
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	-
๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	-
๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	-
๕.	พนักงานขับรถยนต์	-	๒	๒	-
๖.	คนงานประจำรถขยะ	-	๓	๓	-
๗.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๔	๔	-
๘.	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	-
๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	-
๑๐.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	-
๑๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๓	๓	-

๑๒.	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	-
๑๓.	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	๓	๒	ว่าง ๑
พนักงานจ้างทั่วไป					
๑.	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๒	๒	-
๒.	ภารโรง	-	๑	๑	-
๓.	คนงาน	-	๑	๑	-
๔.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๒	๒	-
๕.	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	-
๖.	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	๒	๒	-
รวม			๖๘	๖๒	

๓. ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	โครงการ/หลักสูตร	สถานที่	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้าร่วม (คน)	รายละเอียด
๑.	“วินัยเบื้องต้นสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น”	โรงแรมเมืองลิกอร์ ต.ท่าวัง อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช	๒๖ – ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖	๑	นางสาวศิริโรรัตน์ บุญกอง ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน
๒.	การปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลัง ภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) สำหรับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	โรงแรมปิยอนด์ สวีท ถ.เจริญสุขนิทวงศ์ กรุงเทพมหานคร	๒๐ -๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖	๑	นางประภาพร คงนุ่น ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี
๓.	“แนวทางและเทคนิคการยกร่างข้อบัญญัติ ท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม”	โรงแรมเมืองลิกอร์ ต.ท่าวัง อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช	๒๘ – ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖	๑	นางสาวณัฐวดี สังข์สุวรรณ ตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล
๔.	“แนวทางและเทคนิคการยกร่างข้อบัญญัติ ท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม”	โรงแรมเมืองลิกอร์ ต.ท่าวัง อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช	๒๘ – ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖	๑	นายวิรัช สุขศิริ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล
๕.	การดำเนินการทางวินัยข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (หลักสูตร ๕ วัน) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	โรงแรมเฟรนลี่เทล อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา	๑๔ – ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖	๑	นางสาวพรศิริ สมिति ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล
๖.	การดำเนินการทางวินัยข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (หลักสูตร ๕ วัน) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	โรงแรมเฟรนลี่เทล อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา	๑๔ – ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖	๑	นางสาวรุจีรัตน์ จุลหอม ตำแหน่ง นิติกร

๔. ปัญหา/อุปสรรค

-ไม่มี

๕. ข้อเสนอแนะ

-ไม่มี