

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง อำเภอนองบัว จังหวัดนครสวรรค์

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง</p>				
<p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง</p>	<p>๑. เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๓. เพื่อให้คณะกรรมการส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์ (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่</p> <p>๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>- มีอัตรากำลังไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๕ ของแผนอัตรากำลังทั้งหมด</p>	<p>จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (เพื่อใช้แทนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)</p>	<p>กำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเพื่อจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร				
๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง สรรหา ข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	๑. เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย ๒. เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จคล่องตัวอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	- มีอัตรากำลังไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๕ ของแผนอัตรากำลังทั้งหมด	- ร้องขอให้กสท. ดำเนินการสอบแข่งขันพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งทอง จำนวน ๑ อัตรากำลัง	๑. การสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากรต้องเพียงพอต่อการการเปลี่ยนแปลงและทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย
๓. นโยบายพัฒนาบุคลากร				
๓.๑ นโยบายพัฒนาบุคลากร - จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และดำเนินการตามแผนฯ	๑. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านศีลธรรมคุณธรรม ๒. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง ๓. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง	- พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทองได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี	๑. มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ๒. มีการวางแผนและพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง	๑. การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องมีความสอดคล้องกับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓.๒ โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้บริหาร สมาชิก พนักงาน และลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง</p>	<p>๑. เพื่อปลูกฝังและปลูกจิตสำนึกการต่อต้านการทุจริต ๒. เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน ๓. เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง ในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมมาภิบาล ๔. เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม</p>	<p>- บุคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ผู้บริหาร สมาชิก และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง เข้าร่วมกิจกรรม ฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ประพฤติปฏิบัติราชการโดยยึดหลักคุณธรรม</p>	<p>๑. บุคลากรภายในหน่วยงานนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานของตน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ทั้งยังเป็นดารเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่หน่วยงาน</p>
<p>๔. นโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>				
<p>๔.๑ การบันทึกข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ</p>	<p>๑. เพื่อปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. เพื่อประโยชน์ในการลาของบุคลากร ๓. เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่บุคลากร</p>	<p>-การดำเนินการเป็นไปตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด</p>	<p>๑. มีการดำเนินการบันทึกแก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ทุกระยะ</p>	<p>๑. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรภายในหน่วยงาน ต้องมีการแก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรโดยทันที</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๔.๒ การยกย่อง เชิดชูบุคลากรผู้มีการปฏิบัติราชการที่มีผลงานดีเด่น</p>	<p>๑. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ทำคุณประโยชน์</p> <p>๒. เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ตระหนักถึงความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม</p>	<p>- ยกย่องและเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรดีเด่น ผู้ทำคุณประโยชน์และประพฤติตนตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม</p>	<p>๑. มอบประกาศนียบัตรประกาศยกย่องข้าราชการที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการต่อไป</p>	<p>๑. การยกย่องและเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรดีเด่น ผู้ทำคุณประโยชน์ และประพฤติตนตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม ทำให้เกิดการแข่งขันกันพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาการให้บริการแก่ประชาชน</p>
<p>๔.๓ ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>๑. เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการที่สร้างภาพโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล</p> <p>๒. เพื่อยึดถือเป็นหลักการและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ท้องถิ่น เพื่อให้ดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>๓. เพื่อทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับเพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้บริหารและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย</p>	<p>- พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง พนักงานจ้างรับทราบ ประมวลจริยธรรม ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>๑. บุคลากรภายในหน่วยงานรับทราบ ประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>๑. ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการที่สร้างภาพโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน				
๕.๑ การมอบหมายงาน	<p>๑. เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>๒. เพื่อให้ทุกส่วนราชการนำไปยึดถือและปฏิบัติ</p> <p>๓. เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความโปร่งใส มีคุณธรรม</p>	- มีการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติราชการ	๑. ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รวมทั้งการควบคุม กำกับติดตาม ดูแล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๑. ผู้บังคับบัญชาได้กำหนดความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ หรือกระจายงานในหน้าที่ ภายในขอบเขตของตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่งอย่างเป็นธรรม รวมทั้งการควบคุม กำกับติดตาม ดูแล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
๕.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	<p>๑. เพื่อวัดศักยภาพการทำงานของบุคลากร</p> <p>๒. เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน</p> <p>๓. เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดการเปรียบเทียบผลการทำงาน มาตรฐานการทำงาน และการเปรียบเทียบระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ส่งผลให้เกิดการแข่งขันในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ย่อมดีขึ้น</p>	- การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ฯ	๑. มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่งตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามาถตามสายงาน	๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นการวัดศักยภาพการทำงานของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และเกิดการ เปรียบเทียบผลการทำงาน มาตรฐานการทำงาน และการเปรียบเทียบระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ส่งผลให้เกิดการแข่งขันในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ย่อมดีขึ้น

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕.๓ การพิจารณาความดี ความชอบตามผลการปฏิบัติราชการ อย่างเป็นธรรมเสมอภาค ตรวจสอบได้	<p>๑. เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร</p> <p>๒. เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>๓. เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร</p>	<p>- การเลื่อนขั้นเงินเดือน</p> <p>เป็นไปตามประกาศ</p> <p>ก.ถ. เรื่องกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฯ</p>	<p>๑. มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน อบต. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ผ่านกระบวนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน</p>	<p>๑. การพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติราชการเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน</p>

ปัญหาอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี