



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก โทร ๐๗๕ - ๓๑๘๙๒๐ ต่อ ๑

ที่ นศ ๗๖๕๐๑/ ๕๙๑

วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ในรอบ ๖ เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

๑. เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้ดำเนินการประกาศนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

ในการนี้ สำนักปลัด ขอรายงานผลการดำเนินการนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ในรอบ ๖ เดือนแรก ของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายบันทึกฉบับนี้

๓. ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวพรภิรมย์ เมฆจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป

(นางสุพรรณิ นิยมมณี)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

(นางสุพรรณิ นิยมมณี)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

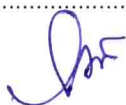
/ ความเห็นรองปลัด...

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



(นายวรรณรัตน์ มณีโชติ)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



(นายวรรณรัตน์ มณีโชติ)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก



(นายวันชัย ภูมิระเบียบ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในรอบ ๖ เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยง เป้าหมายผลการปฏิบัติงาน ในระดับองค์กร หน่วยงาน และ บุคคลเข้าด้วยกัน การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ ๑. เพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ ผู้บังคับบัญชาในการกำกับติดตาม เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานในสังกัดสามารถ บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติ ราชการ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ระดับความสำเร็จของการ ปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดผลการ ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ๓ ตัวชี้วัด คือ ๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ๒. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ๓. ตัวชี้วัดเชิงประโยชน์	การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนท้องถิ่นของ อบต.ท่าซึก ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ประกอบด้วย ๒ รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ รอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ รอบการประเมินวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เพื่อนำไปประกอบการพิจารณา (๑) การเลื่อนตำแหน่ง (๒) การเลื่อนขึ้นเงินเดือน (๓) การให้รางวัลประจำปี (โบนัส) แก่ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักการของระบบคุณธรรม (๔) การพัฒนาข้าราชการ (๕) เป็นเครื่องมือควบคุมการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (ในรอบ ๖ เดือนแรก) อบต.ท่าซึก ได้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาประกอบในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู อบต.ครั้งที่ ๑	เป็นการประเมินผล อย่างเป็นธรรมจาก ผู้บังคับบัญชา และ คณะกรรมการกลั่นกรอง ผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากพิจารณาจาก เอกสารผลงาน การ ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริง และกลั่นกรองคะแนน ในรูปคณะกรรมการ รวมทั้งการพิจารณาเลื่อน ขึ้นเงินเดือนในรูป คณะกรรมการ และนำผล การปฏิบัติงาน การขาด การลา การมาสาย และ ความประพฤติผิดวินัยมา พิจารณาร่วม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. นโยบายด้านอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลัง	เพื่อ เป็นการวางแผน สนับสนุน และส่งเสริมให้มี โครงสร้าง การจัดการอัตรากำลัง และบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอ มีการวางแผนทาง ความก้าวหน้า ของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงาน ในองค์กร	อัตรากำลังสอดคล้องกับ ปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละ ส่วนราชการ และภาพรวม ในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่าง ในกรอบอัตรากำลัง การ บริหารงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	๑. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕ ประกาศเมื่อวันที่ ๑ เดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๕ ดำเนินการดังนี้ ๑.๑ ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ โดยการ กำหนดส่วนราชการเพิ่ม ๑ ส่วนราชการ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มใหม่ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑.๒ กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเพิ่มใหม่ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ พนักงานขับรถยนต์ สังกัดกองคลัง อบต.ท่าซึก อ.เมืองนครศรีธรรมราช จ.นครศรีธรรมราช ๒. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๖ ประกาศเมื่อวันที่ ๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มใหม่ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ (ปก./ ชก.) สังกัดกองคลัง อบต.ท่าซึก อ.เมืองนครศรีธรรมราช จ.นครศรีธรรมราช	- ประกาศองค์การบริหาร ส่วนตำบลท่าซึก เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ - ประกาศองค์การบริหาร ส่วนตำบลท่าซึก เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายด้านการพัฒนา บุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนา บุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบ ทุกตำแหน่งสายงานอย่างระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จของ การปฏิบัติงาน ความผิดพลาด ลดลง กระบวนการทำงาน ครบทุกชั้นตอน ไม่มีข้อ ร้องเรียนด้านพฤติกรรมและ การทำงาน	๑. อบต.ท่าซึก จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้จากสถานที่	สถานการณ์การแพร่ ระบาดของโรคโควิด - ๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้า อบรมไม่เป็นไปตาม นโยบายและแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
			๒. อบต.ท่าซึก จัดทำโครงการอบรมกฎหมายทั่วไป เมื่อวันที่ ๑๘ - ๑๙ เมษายน ๒๕๖๖	คณะผู้บริหาร สมาชิก สภาองค์การบริหาร ส่วนตำบลท่าซึก พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานจ้าง ผู้นำชุมชน และประชาชน ทั่วไป ให้การร่วมมือเป็น อย่างดี วิทยากรเป็นผู้มี ความรู้ ความชำนาญใน การให้ความรู้

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. เป็นการวางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ ๒. เป็นการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดีคนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จากประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน หรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็นระบอบการปฏิบัติหน้าที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการนั้น ๓. เป็นการจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานเป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย ๔. เป็นการส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผนและกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการแต่งตั้งข้าราชการภายในที่ดำเนินได้สอดคล้องและตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งที่ ก.อบต.กำหนด	๑.การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพ ๒. จัดทำและแจ้งเวียนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้พนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานได้รับทราบ ๓. มีการยกย่องชมเชยให้รางวัลบุคลากร	๑.องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (CAREER PATH) ๒. ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (๖ เดือนแรก) มีการเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน ๑ ราย คือนางสาวพรภิรมย์ เมฆจันทร์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ เป็น นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สังกัดสำนักปลัด อบต.ท่าซึก อ.เมืองนครศรีธรรมราช จ.นครศรีธรรมราช ตามคำสั่ง อบต.ท่าซึก ที่ ๓๓๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๕	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของตนเอง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕. นโยบายด้านการบรรจุ และแต่งตั้ง	เพื่อเป็นการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มี โครงสร้าง การจัดการอัตรากำลัง และบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอ มีการวางแผนทาง ความก้าวหน้า ของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงาน ในองค์กร	อัตรากำลังสอดคล้องกับ ปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละ ส่วนราชการ และภาพรวม ในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่าง ในกรอบอัตรากำลัง การ บริหารงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	๑.) ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือนแรก) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ดำเนินการสรรหาบุคคล เพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างในตำแหน่งที่ว่าง ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้ ๑. การแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไป ตามคำสั่ง อบต. ท่าซึก ที่ ๐๓๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ ราย นายภากร หงส์พันธ์ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัดกองคลัง อบต.ท่าซึก ตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ๒. การแต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ตามคำสั่ง อบต.ท่าซึก ที่ ๐๔๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ จำนวน ๒ ราย ๑.นางสาววรินยา นรดิน และ ๒.นางสุภาวดี มณีโชติ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) สังกัดกองการศึกษาฯ อบต.ท่าซึก ตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ๓. การแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไป ตามคำสั่ง อบต. ท่าซึก ที่ ๑๑๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ราย นางสาวพรน้ำทิพย์ ภูมิระเบียบ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) สังกัดกองการศึกษาฯ อบต.ท่าซึก ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖	เป็นการสรรหาบุคคล มาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อการบริหารราชการ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อ ทางราชการ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕. นโยบายด้านการบรรจุ และแต่งตั้ง (ต่อ)	เพื่อเป็นการวางแผน สนับสนุน และส่งเสริมให้มี โครงสร้าง การจัดการรอบอัตรากำลัง และบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอ มีการวางแผนทาง ความก้าวหน้า ของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงาน ในองค์กร	อัตรากำลังสอดคล้องกับ ปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละ ส่วนราชการ และภาพรวม ในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่าง ในกรอบอัตรากำลัง การ บริหารงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	๒.) ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือนแรก) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ดำเนินการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อมาปฏิบัติงาน ณ องค์การ บริหารส่วนตำบลท่าซึก ดังนี้ ๑. การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ราย นางสาวกุลจิรา ไชยประยา ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย การเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) อบต. บางรักใหญ่ อ.บางบัวทอง จ.นนทบุรี มาดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) สังกัดกองคลัง อบต.ท่าซึก เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ๒. การรับโอนพนักงานส่วนตำบล ราย นางสาว ปฤษฎี มาตรบุตร ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการ อบต.ดอนตะโก อ.ท่าศาลา จ.นครศรีธรรมราช มาดำรง ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการ สังกัดสำนักปลัด อบต.ท่าซึก เมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๖ ๓. การรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบล ราย นางสาวภคพร แซ่หลี ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชีชำนาญงาน อบต.กะหรอ จ.นครศรีธรรมราช มาดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน สังกัดกองคลัง อบต.ท่าซึก เมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๖	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้ง (ต่อ)	เพื่อเป็น การวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง การจัดการรอบอัตรากำลัง และบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอ มีการวางแผนทาง ความก้าวหน้า ของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงาน ในองค์กร	อัตรากำลังสอดคล้องกับ ปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละ ส่วนราชการ และภาพรวม ในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่าง ในกรอบอัตรากำลัง การ บริหารงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	๔. การรับโอนพนักงานส่วนตำบล ราย นายมานะ ทองเนียม ตำแหน่ง นายช่างโยธาปฏิบัติงาน อบต. ท่าพญา อ.ปากพั่น จ.นครศรีธรรมราช มาดำรง ตำแหน่ง นายช่างโยธาปฏิบัติงาน สังกัดกองช่าง อบต. ท่าซัก เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖ ๕. การรับโอน(ย้าย)พนักงานเทศบาล มาดำรง ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ราย นางสาวรัตนภรณ์ ธิบดี ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ ทต.ถ้าใหญ่ อ.ทุ่งสง จ.นครศรีธรรมราช มาดำรง ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ อบต.ท่าซัก เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ๖. การรับโอนพนักงานส่วนตำบล ราย นางลลิตา เลขทิพย์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน อบต. เสาเกา อ.สิชล จ.นครศรีธรรมราช มาดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน สังกัดกองการศึกษาฯ อบต.ท่าซัก เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๖. นโยบายด้านการสรรหา คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตาม ภารกิจของหน่วยงาน	เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ และเชิดชูเกียรติคุณของพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้างผู้เป็น ต้นแบบในการประพฤติดี ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นการสร้าง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานและ ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วน ตำบลท่าซึก	๑. การรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น ตาม ประกาศหลักเกณฑ์ ก.อบต. ๒. การคัดเลือกบุคลากร โดย ยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสม กับงาน ควบคู่กับความเป็น คนดี การสรรหาและคัดเลือก บุคลากรเพื่อให้การคัดเลือก เป็นไปอย่างโปร่งใส	ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือนแรก) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ดำเนินการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อมาปฏิบัติงาน ณ องค์การ บริหารส่วนตำบลท่าซึก ดังนี้ ๑. การรับโอน (ย้าย)พนักงานส่วนตำบล ราย นางสาวกุลจิรา ไชยประยา ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย การเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) อบต. บางรักใหญ่ อ.บางบัวทอง จ.นนทบุรี มาดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) สังกัดกองคลัง อบต.ท่าซึก เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ๒. การรับโอนพนักงานส่วนตำบล ราย นางสาว ปฤษฎี มาตรบุตร ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการ อบต.ดอนตะโก อ.ท่าศาลา จ.นครศรีธรรมราช มาดำรง ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการ สังกัดสำนักปลัด อบต.ท่าซึก เมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๖ ๓. การรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบล ราย นางสาวกคพร แซ่หลี่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชีชำนาญงาน อบต.กะหรอ จ.นครศรีธรรมราช มาดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน สังกัดกองคลัง อบต.ท่าซึก เมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๖	เป็นการสรรหาบุคคล มาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อ ทางราชการ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๖. นโยบายด้านการสรรหา คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตาม ภารกิจของหน่วยงาน (ต่อ)	เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ และเชิดชูเกียรติคุณของพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้างผู้เป็น ต้นแบบในการประพฤติดี ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นการสร้าง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๑. การรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น ตาม ประกาศหลักเกณฑ์ ก.อบต. ๒. การคัดเลือกบุคลากร โดย ยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสม	๔. การรับโอนพนักงานส่วนตำบล ราย นายมานะ ทองเนียม ตำแหน่ง นายช่างโยธาปฏิบัติงาน อบต. ท่าพญา อ.ปากพนัง จ.นครศรีธรรมราช มาดำรง ตำแหน่ง นายช่างโยธาปฏิบัติงาน สังกัดกองช่าง อบต. ท่าซัก เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖ ๕. การรับโอน(ย้าย)พนักงานเทศบาล มาดำรง	เป็นการสรรหาบุคคล มาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อ ทางราชการ
	ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานและ ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วน ตำบลท่าซัก	กับงาน ควบคู่กับความเป็น คนดี การสรรหาและคัดเลือก บุคลากรเพื่อให้การคัดเลือก เป็นไปอย่างโปร่งใส	ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ราย นางสาวรัตนภรณ์ ธิบดี ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ ทต.ถ้าใหญ่ อ.ทุ่งสง จ.นครศรีธรรมราช มาดำรง ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ อบต.ท่าซัก เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ๖. การรับโอนพนักงานส่วนตำบล ราย นางลลิตา เลขทิพย์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน อบต. เสาเภา อ.สิชล จ.นครศรีธรรมราช มาดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน สังกัดกองการศึกษาฯ อบต.ท่าซัก เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๗. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีหลักการและแนวทางปฏิบัติงาน เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตนในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม	๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ร้อยละ ๘๐ ได้รับทราบหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ คุณ ธรรม และ จริยธรรม ๒. อบต.ได้จัด/เข้าร่วมโครงการกิจกรรมหรือส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับ คุณ ธรรม และ จริยธรรม ๓. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับ คุณ ธรรม และ จริยธรรมของพนักงานไม่เกิน ๓ เรื่อง/ปี ๔. แผนส่งเสริมคุณธรรม	อบต.ท่าซึก ประกาศนโยบายไม่รับของขวัญตามประกาศ อบต.ท่าซึก เรื่อง นโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift) ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นการสร้างความโปร่งใสภายในหน่วยงาน สร้างค่านิยมให้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift) เป็นการขับเคลื่อนนโยบายตามมติคณะรัฐมนตรี ว่าด้วยแผนปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติตามนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๘. นโยบายด้านการรักษา วินัยของบุคลากรใน หน่วยงาน มาตรการ ดำเนินการทางวินัยหรือ การลงโทษ	เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง มีหลักการและ แนวทางปฏิบัติงาน เพื่อเป็นเครื่อง กำกับความประพฤติของตนในการ ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง	๑. พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ร้อยละ ๘๐ ได้รับ ทราบ หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการรักษาวินัย ๒. อบต.ได้จัด/เข้าร่วม โครงการกิจกรรมหรือส่ง บุคลากรเข้าร่วมอบรม เกี่ยวกับการรักษาวินัย ๓. จำนวนเรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับการรักษาวินัยของ พนักงานไม่เกิน ๓ เรื่อง/ปี	อบต.ทำซ้ำจัดโครงการอบรมกฎหมายทั่วไป ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๘-๑๙ เมษายน ๒๕๖๖ ให้แก่ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบลท่าซึก พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ผู้นำชุมชน และประชาชนทั่วไป	กลุ่มเป้าหมายของ โครงการมีความรู้ ความ เข้าใจด้าน กฎหมาย สามารถนำความรู้ที่ได้รับ ไปประกอบการปฏิบัติ หน้าที่ของตนเองได้อย่าง มีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผล

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๙. นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิต	เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับ พนักงาน และเกิดความรัก ความ ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับ องค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับ บุคลากรในความปลอดภัยในการ ทำงาน	ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จ ทันเวลาที่กำหนด ความ ผิดพลาดในการทำงานมีน้อย ข้อร้องเรียนไม่มี การทำงาน เป็นทีม	๑. จัดโครงการสำนักงานสีเขียว เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Office) เพื่อลดการใช้พลังงาน ลดปริมาณขยะ ในหน่วยงาน และปลูกจิตสำนึกในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี	บุคลากรให้ความร่วมมือ ในกิจกรรมเป็นอย่างดี
			๒. จัดกิจกรรม Big Cleaning Day และกิจกรรม ๕ ส. ทุกวันพุธ เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่สภาพแวดล้อม ในที่ทำงาน มีความสะอาด	บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกัน เกิด ความสามัคคี และยังส่งผล ให้องค์กรน่าอยู่
			๓. มีมาตรการป้องกันและการติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เช่น จัดเจลล้างมือ หน้ากากอนามัย ให้กับพนักงานและ ผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงปิดประกาศให้ทุกคนสวมใส่ หน้ากากอนามัยตลอดเวลา พร้อมทั้งให้หมั่นล้างมือ บ่อยครั้ง	เป็นมาตรการที่ดี พนักงาน มีความปลอดภัยมากขึ้น แต่ควรมีเครื่องวัดอุณหภูมิ ก่อนเข้าสำนักงาน
			๔. จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิดให้กับคณะผู้บริหารและ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	บุคลากรให้ความร่วมมือ ในกิจกรรมเป็นอย่างดี
			๕. ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่เกิดความสูญเสียบุคคลในครอบครัว	บุคลากรเกิดความรักใคร่ รักองค์กร ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน และ มีจิตใจสาธารณะ