



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก โทร ๐๗๕ - ๓๑๘๙๒๐ ต่อ ๑

ที่ นศ ๗๖๕๐๑/ ๖๖๔๔

วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ขึ้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และเป็นแนวทางในการบริหารและดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล ให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งด้านการวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต อีกทั้งยังเป็นการผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ โดยได้ประกาศใช้นโยบายดังกล่าวให้ทราบโดยทั่วกันแล้ว นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ แล้ว จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณาแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต่อไป รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายบันทึกฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

(นางสาวพรภริมย์ เมฆจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป

(นางสุพรรณิ เนียมมณี)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป

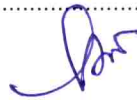
/ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด...

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด



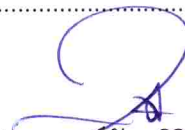
(นางสาวพินิตา ผลทอง)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



(นายวรรณรัตน์ มณีโชติ)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



(นายมนต์ชัย ศิริโรจน์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก



(นายวันชัย ภูมิระเบียบ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนอัตรากำลัง	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง การจัดกรอบอัตรากำลัง 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 ๒) พ.ศ.๒๕๖๕ ประกาศเมื่อวันที่ ๑ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๕ โดยทำการปรับปรุงตำแหน่งประเภท พนักงานจ้างทั่วไป เป็นตำแหน่งประเภท พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ในตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ราย นายก้องนภา เหมทานนท์ สังกัด กองช่าง อบต.ท่าซึก อ.เมืองนครศรีธรรมราช จ.นครศรีธรรมราช ๒.ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕ ประกาศเมื่อวันที่ ๑ เดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๕ ดำเนินการดังนี้ ๒.๑ ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ โดยการ กำหนดส่วนราชการเพิ่ม ๑ ส่วนราชการ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มใหม่ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๒.๒ กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเพิ่มใหม่ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ พนักงานขับรถยนต์ สังกัดกองคลัง อบต.ท่าซึก อ.เมืองนครศรีธรรมราช จ.นครศรีธรรมราช	- ประกาศองค์การบริหาร ส่วนตำบลท่าซึก เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ - ประกาศองค์การบริหาร ส่วนตำบลท่าซึก เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง 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	๑.) ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ องค์การบริหาร ส่วนตำบลท่าซึก ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้ง เป็นพนักงานจ้างในตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้ ๑. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ ราย นางสาววนิดา เลาหะสรายุ ตำแหน่ง ผู้ช่วย จพง.ธุรการ สังกัดกองสวัสดิการสังคม อบต.ท่าซึก เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ ๒. การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ราย นายก้อนนภ เหมทานนท์ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัดกองช่าง อบต.ท่าซึก เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ ๓. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ ราย นายอภิรักษ์ ห่อหุ้ม ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มี ทักษะ) สังกัดกองช่าง อบต.ท่าซึก เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕	เป็นการสรรหาบุคคล มาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อ ทางราชการ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (ต่อ)	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง 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.๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วน ตำบลท่าซึก มีการให้โอน(ย้าย) รับโอน(ย้าย) พนักงาน ส่วนท้องถิ่น ดังนี้ ๑. ให้โอนพนักงานส่วนตำบลไปดำรงตำแหน่งสายงาน ผู้บริหาร ราย นางสาวสาระภี สุขสวัสดิ์ ตำแหน่ง หัวหน้า ฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) สังกัดกองคลัง อบต.ท่าซึก ไปดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) สังกัดกองคลัง อบต.หัวตะพาน อ.ท่าศาลา จ.นครศรีธรรมราช เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ๒. การให้โอนพนักงานส่วนตำบลไปดำรงตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร ราย นายสิทธิพร นิลวรรณ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) สังกัด กองช่าง อบต.ท่าซึก ไปดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) สังกัดกองช่าง อบต.นาโพธิ์ อ.ทุ่งสง จ.นครศรีธรรมราช เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ๓. การให้โอนพนักงานส่วนตำบลไปดำรงตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร ราย นางธัญนันท์ ทิพย์สุราษฎร์ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงาน ททั่วไป ระดับต้น) สังกัดสำนักปลัด อบต.ท่าซึก ไปดำรง ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) สังกัดสำนักปลัด อบต.ไม้เรียง อ.ฉวาง จ.นครศรีธรรมราช เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕	ผู้บริหารมีนโยบาย สรรหาบุคคลมาดำรง ตำแหน่งว่าง เพื่อให้การ บริหารราชการเป็นไป อย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความ เสียหายต่อทางราชการ ทั้งการรับโอน (ย้าย) และ การขอใช้บัญชี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (ต่อ)	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง การจัดกรอบอัตรากำลัง 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. การให้โอนพนักงานส่วนตำบลไปดำรงตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร ราย นายสุชาติ อักษรนำ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม ระดับต้น) สังกัดกองสวัสดิการสังคม อบต.ท่าซึก ไปดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ สังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) สังกัด กองสวัสดิการสังคม อบต.ปากแจ่ม อ.ห้วยยอด จ.ตรัง เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ๕. การรับโอนพนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร ราย นายสิทธิศักดิ์ แก้วหนองเสม็ด ตำแหน่ง นายช่างโยธา สังกัดกองช่าง อบต.บางจาก อ.เมืองนครศรีธรรมราช จ.นครศรีธรรมราช มาดำรง ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) สังกัดกองช่าง อบต.ท่าซึก เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ๖. การรับโอนพนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร ราย นางเยาวนันต์ ยางทอง ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน อบต.คลองอู่ตะเภา อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา มาดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย พัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น) สังกัดกองคลัง อบต.ท่าซึก เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (ต่อ)	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง การจัดการรอบอัตราจ้างและบริหารอัตราจ้างให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอ มีการวางแผนทาง ความก้าวหน้า ของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงาน ในองค์กร	อัตราจ้างสอดคล้องกับ ปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละ ส่วนราชการ และภาพรวม ในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่าง ในกรอบอัตราจ้าง การ บริหารงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	๗. การให้โอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ราย นางเยาวนันท์ ยางทอง ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและ จัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) สังกัด กองคลัง อบต.ท่าซึก ไปดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงิน และบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) สังกัด กองคลัง อบต.ท่าซึก อ.รัตนภูมิ จ.สงขลา เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ๘. การรับโอนพนักงานส่วนตำบล ราย นางสาว วิมลมาศ ศรีวารินทร์ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงินและ บัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) อบต.ท่าศาลา อ.ท่าศาลา จ.นครศรีธรรมราช มาดำรงตำแหน่ง หัวหน้า ฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) สังกัดกองคลัง อบต.ท่าซึก เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ๙. การรับโอนพนักงานส่วนตำบล ราย นางสาว ศิริพร สุทธิพันธ์ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแผนงานและ งบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) อบต.คลอง เปรง อ.เมืองฉะเชิงเทรา จ.ฉะเชิงเทรา มาดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) สังกัดสำนักปลัด อบต.ท่าซึก เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (ต่อ)	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง 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	๑๐. การรับโอนพนักงานส่วนตำบล ราย นายสุชาติ อักษรนำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) อบต.ปากแจ่ม อ.ห้วยยอด จ.ตรัง มาดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น) สังกัดกองสวัสดิการสังคม อบต.ท่าซึก เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ๑๑. การรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล มาดำรง ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ราย นางศรทิพย์ หนูคง ตำแหน่ง นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ สังกัดกองสวัสดิการ สังคม ทม.ปากพนัง อ.ปากพนัง จ.นครศรีธรรมราช มาดำรงตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สังกัด กองสวัสดิการสังคม อบต.ท่าซึก เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ๑๒. การรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล มาดำรง ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ราย นางสาวอารียา กรุงแก้ว ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สังกัด สำนักปลัด ทต.บ้านใต้ อ.เกาะพะงัน จ.สุราษฎร์ธานี มาดำรงตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สังกัดกอง สวัสดิการสังคม อบต.ท่าซึก เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (ต่อ)	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง การจัดกรอบอัตรากำลัง และบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับการกิจขององค์กร และเพียงพอ มีการวางแผนทาง ความก้าวหน้า ของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงาน ในองค์กร	อัตรากำลังสอดคล้องกับ ปริมาณงาน การกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละ ส่วนราชการ และภาพรวม ในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่าง ในกรอบอัตรากำลัง การ บริหารงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	๓.) อบต.ท่าซึก ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ตามประกาศ อบต.ท่าซึก เรื่อง รับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงาน ส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๑. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ อัตรา ๓. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑ อัตรา ๔. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ๑ อัตรา	ผู้บริหารมีนโยบาย สรรหาบุคคลมาดำรง ตำแหน่งว่าง เพื่อให้การ บริหารราชการเป็นไป อย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความ เสียหายต่อทางราชการ ทั้งการรับโอน (ย้าย) และ การขอใช้บัญชี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติงานในระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคลเข้าด้วยกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ ๑. เพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชาในการกำกับติดตามเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานในสังกัดสามารถบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติราชการ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ๓ ตัวชี้วัด คือ ๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ๒. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ๓. ตัวชี้วัดเชิงประโยชน์	การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนท้องถิ่นของ อบต.ท่าซึก ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๒ รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ รอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ รอบการประเมินวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ เพื่อนำไปประกอบการพิจารณา (๑) การเลื่อนตำแหน่ง (๒) การเลื่อนขั้นเงินเดือน (๓) การให้รางวัลประจำปี (โบนัส) แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักการของระบบคุณธรรม (๔) การพัฒนาข้าราชการ (๕) เป็นเครื่องมือควบคุมการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ อบต.ท่าซึกได้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาประกอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ เลื่อนเงินเดือนพนักงานครู อบต.ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากพิจารณาจากเอกสารผลงาน การปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริง และกลั่นกรองคะแนนในรูปคณะกรรมการ รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในรูปคณะกรรมการ และนำผลการปฏิบัติงาน การขาดการลา การมาสาย และความประพฤติผิดวินัยมาพิจารณา

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (ต่อ)	๒. เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ประกอบการพิจารณา (๑) การเลื่อนตำแหน่ง (๒) การเลื่อนขั้นเงินเดือน (๓) การให้รางวัลประจำปี (โบนัส) แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักการของระบบคุณธรรม (๔) การพัฒนาข้าราชการ (๕) เป็นเครื่องมือควบคุมการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย			

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากร	เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง มีหลักการและ แนวทางปฏิบัติงาน เพื่อเป็นเครื่อง กำกับความประพฤติของตนในการ ปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและ จริยธรรม	๑. พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ร้อยละ ๘๐ ได้รับทราบหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับจริยธรรมและการ รักษาวินัย ๒. อบต.ได้จัด/เข้าร่วม โครงการกิจกรรมหรือส่ง บุคลากรเข้าร่วมอบรม เกี่ยวกับจริยธรรมและการ รักษาวินัย ๓. จำนวนเรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับจริยธรรมและการ รักษาวินัยของพนักงานไม่เกิน ๓ เรื่อง/ปี ๔. แผนส่งเสริมคุณธรรม	๑. อบต.ท่าซึก ประกาศนโยบายไม่รับของขวัญ ตามประกาศ อบต.ท่าซึก เรื่อง นโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift) ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เป็นการสร้าง ความโปร่งใสภายในหน่วยงาน สร้างค่านิยมให้กับ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานไม่รับของขวัญและของกำนัล ทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift) เป็นการ ขับเคลื่อนนโยบายตามมติคณะรัฐมนตรี ว่าด้วยแผน ปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ปฏิบัติตามนโยบายไม่รับ ของขวัญและของกำนัลทุก ชนิดจากการปฏิบัติ หน้าที่

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากร (ต่อ)	เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง มีหลักการและ แนวทางปฏิบัติงาน เพื่อเป็นเครื่อง กำกับความประพฤติของตนในการ ปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและ จริยธรรม	๑. พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ร้อยละ ๘๐ ได้รับ ทราบ หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับจริยธรรมและการ รักษาวินัย ๒. อบต.ได้จัด/เข้าร่วม โครงการกิจกรรมหรือส่ง บุคลากรเข้าร่วมอบรม เกี่ยวกับจริยธรรมและการ รักษาวินัย ๓. จำนวนเรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับจริยธรรมและการ รักษาวินัยของพนักงานไม่เกิน ๓ เรื่อง/ปี ๔. แผนส่งเสริมคุณธรรม	๒. จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบ ด้านคุณธรรมจริยธรรมตำบลท่าซึก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๒ ประเภท คือ ประเภทบุคคลภายใน และบุคคลภายนอก ตามประกาศ อบต.ท่าซึก เรื่อง ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม ตำบลท่าซึก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ผลการคัดเลือกบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมตำบลท่าซึก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ๑. ประเภทบุคคลภายใน สังกัด อบต.ท่าซึก ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล - ดีเยี่ยม นางอมรรัตน์ วีระเดชกุล ตำแหน่ง นักวิเคราะห์ นโยบายและแผนปฏิบัติการ สังกัด สำนักปลัด อบต.ท่าซึก - ดีเด่น ๑.นางสาวอรสา พิมพ์การ ตำแหน่ง นิติกร ชำนาญการ สังกัด สำนักปลัด อบต.ท่าซึก ๒. นางพิมพ์วิไล ปานสีไหม ตำแหน่ง ครู คศ.๒ สังกัด ศพด.อบต.ท่าซึก	บุคลากรทั้งภายใน และภายนอกองค์กร มีแรงจูงใจ และปฏิบัติ ตาม แบบ บ อย่างที่ดี ขยันหมั่นเพียร และ ช่วยกันส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในตำบลท่าซึก และสังคมต่อไป

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากร (ต่อ)	เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง มีหลักการและ แนวทางปฏิบัติงาน เพื่อเป็นเครื่อง กำกับความประพฤติของตนในการ ปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและ จริยธรรม	๑. พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ร้อยละ ๘๐ ได้รับ ทราบ หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับจริยธรรมและการ รักษาวินัย ๒. อบต.ได้จัด/เข้าร่วม โครงการกิจกรรมหรือส่ง บุคลากรเข้าร่วมอบรม เกี่ยวกับจริยธรรมและการ รักษาวินัย ๓. จำนวนเรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับจริยธรรมและการ รักษาวินัยของพนักงานไม่เกิน ๓ เรื่อง/ปี ๔. แผนส่งเสริมคุณธรรม	๑.๒ พนักงานจ้าง - ดีเยี่ยม นางสาวคุณัญญา สุขอนันต์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครู ผู้ดูแลเด็ก สังกัด ศพด.อบต.ท่าซึก - ดีเด่น ๑.นางอภิญญา แก้วโชติ ตำแหน่ง ผู้ช่วย นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัด สำนักปลัด อบต. ท่าซึก ๒. นางสาวปรียา ไชยเพศ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครู ผู้ดูแลเด็ก สังกัด ศพด.อบต.ท่าซึก <u>๒. ประเภทบุคคลภายนอก</u> - ดีเด่น ได้แก่ นายสมศักดิ์ โต๊ะยี่ (หมู่ที่ ๙ ต.ท่าซึก) (ตามประกาศ อบต.ท่าซึก เรื่อง ผลการคัดเลือกบุคคล ต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรมตำบลท่าซึก ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕)	บุคลากรทั้งภายใน และภายนอกองค์กร มีแรงจูงใจ และปฏิบัติ ตาม แบบ บ อย่างที่ ดี ขยันหมั่นเพียร และ ช่วยกันส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในตำบลท่าซึก และสังคมต่อไป

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากร (ต่อ)	เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง มีหลักการและ แนวทางปฏิบัติงาน เพื่อเป็นเครื่อง กำกับความประพฤติของตนในการ ปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและ จริยธรรม	๑. พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ร้อยละ ๘๐ ได้รับทราบหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับจริยธรรมและการ รักษาวินัย ๒. อบต.ได้จัด/เข้าร่วม โครงการกิจกรรมหรือส่ง บุคลากรเข้าร่วมอบรม เกี่ยวกับจริยธรรมและการ รักษาวินัย ๓. จำนวนเรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับจริยธรรมและการ รักษาวินัยของพนักงานไม่เกิน ๓ เรื่อง/ปี ๔. แผนส่งเสริมคุณธรรม	๓. อบต.ท่าซึกจัดโครงการอบรมกฎหมายทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๕ ให้แก่ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบลท่าซึก พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ผู้นำ ชุมชน และประชาชนทั่วไป โดยมีเข้าร่วมโครงการทั้งหมด ๕๕ คน	กลุ่มเป้าหมายของ โครงการมีความรู้ ความ เข้าใจด้านกฎหมาย สามารถนำความรู้ที่ได้รับ ไปประกอบการปฏิบัติ หน้าที่ของตนเองได้อย่าง มีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผล

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ ของหน่วยงาน	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	๑.) ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วน ตำบลท่าซึก มีการรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้ ๑. การรับโอนพนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร ราย นายสิทธิศักดิ์ แก้วหนองเสม็ด ตำแหน่ง นายช่างโยธา สังกัดกองช่าง อบต.บางจาก อ.เมืองนครศรีธรรมราช จ.นครศรีธรรมราช มาดำรง ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) สังกัดกองช่าง อบต.ท่าซึก เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ๒. การรับโอนพนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร ราย นางเยาวนันต์ ยางทอง ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน อบต.คลองอยู่ต๊ะเภา อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา มาดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย พัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น) สังกัดกองคลัง อบต.ท่าซึก เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕	เป็นการสรรหาบุคคล มาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อ ทางราชการ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ ของหน่วยงาน (ต่อ)	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	๓. การรับโอนพนักงานส่วนตำบล ราย นางสาว วิมลมาศ ศรีวารินทร์ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงินและ บัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) อบต.ท่าศาลา อ.ท่าศาลา จ.นครศรีธรรมราช มาดำรงตำแหน่ง หัวหน้า ฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) สังกัดกองคลัง อบต.ท่าซึก เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ๔. การรับโอนพนักงานส่วนตำบล ราย นางสาว ศิริพร สุทธิพันธ์ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแผนงานและ งบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) อบต.คลอง เปรง อ.เมืองฉะเชิงเทรา จ.ฉะเชิงเทรา มาดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) สังกัดสำนักปลัด อบต.ท่าซึก เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕	เป็นการสรรหาบุคคล มาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อ ทางราชการ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ ของหน่วยงาน (ต่อ)	เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ และเชิดชูเกียรติคุณของพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้างผู้เป็น ต้นแบบในการประพฤติ 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	๕. การรับโอนพนักงานส่วนตำบล ราย นายสุชาติ อักษรนำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) อบต.ปากแจ่ม อ.ห้วยยอด จ.ตรัง มาดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น) สังกัดกองสวัสดิการสังคม อบต.ท่าซึก เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ๖. การรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล มาดำรง ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ราย นางศราทิพย์ หนูคง ตำแหน่ง นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ สังกัดกองสวัสดิการ สังคม ทม.ปากพั่น อ.ปากพั่น จ.นครศรีธรรมราช มาดำรงตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สังกัด กองสวัสดิการสังคม อบต.ท่าซึก เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ๗. การรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล มาดำรง ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ราย นางสาวอารียา กรู้งแก้ว ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สังกัด สำนักปลัด ทต.บ้านใต้ อ.เกาะพะงัน จ.สุราษฎร์ธานี มาดำรงตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สังกัดกอง สวัสดิการสังคม อบต.ท่าซึก เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕	เป็นการสรรหาบุคคล มาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อ ทางราชการ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ ของหน่วยงาน (ต่อ)	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	๒.) อบต.ท่าซึก ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ตามประกาศ อบต.ท่าซึก เรื่อง รับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงาน ส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๑. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ อัตรา ๓. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑ อัตรา ๔. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ๑ อัตรา	ผู้บริหารมีนโยบาย สรรหาบุคคลมาดำรง ตำแหน่งว่าง เพื่อให้การ บริหารราชการเป็นไป อย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความ เสียหายต่อทางราชการ ทั้งการรับโอน (ย้าย) และ การขอใช้บัญชี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๖. การพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	๑. อบต.ท่าซึก จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กรในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่	สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - ๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
			๒. อบต.ท่าซึก จัดทำโครงการอบรมกฎหมายทั่วไป เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๕	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึก พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ผู้นำชุมชน และประชาชนทั่วไป ให้การร่วมมือเป็นอย่างดี วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญในการให้ความรู้

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๗. ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๑. เป็นการวางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ ๒. เป็นการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดีคนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จากประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน หรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็นระบอบการณในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการนั้น ๓. เป็นการจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาดตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานเป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย ๔. เป็นการส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผนและกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการแต่งตั้งข้าราชการภายในที่ดำเนินได้สอดคล้องและตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งที่ ก.อบต.กำหนด	๑.การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพ ๒. จัดทำและแจ้งเวียนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้พนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานได้รับทราบ ๓. มีการยกย่องชมเชยให้รางวัลบุคลากร	๑.องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซึกจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (CAREER PATH)	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรัก ความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน	ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อย ข้อร้องเรียนไม่มี การทำงานเป็นทีม	๑. จัดโครงการสำนักงานสีเขียว เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Office) เพื่อลดการใช้พลังงาน ลดปริมาณขยะในหน่วยงาน และปลูกจิตสำนึกในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี	บุคลากรให้ความร่วมมือในกิจกรรมเป็นอย่างดี
			๒. จัดกิจกรรม Big Cleaning Day และกิจกรรม ๕ ส. ทุกวันพุธ เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสะอาด	บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสามัคคี และยังส่งผลให้องค์กรน่าอยู่
			๓. มีมาตรการป้องกันและการติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เช่น จัดเจลล้างมือ หน้ากากอนามัย ให้กับพนักงานและผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงปิดประกาศให้ทุกคนสวมใส่ หน้ากากอนามัยตลอดเวลา พร้อมทั้งให้หมั่นล้างมือบ่อยครั้ง	เป็นมาตรการที่ดี พนักงานมีความปลอดภัยมากขึ้น แต่ควรมีเครื่องวัดอุณหภูมิ ก่อนเข้าสำนักงาน
			๔. จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิดให้กับคณะผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	บุคลากรให้ความร่วมมือในกิจกรรมเป็นอย่างดี
			๕. ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่เกิดความสูญเสียบุคคลในครอบครัว	บุคลากรเกิดความรักใคร่รักองค์กร ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงาน และมีจิตใจสาธารณะ