



งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด อบต.
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจะหลุง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑.การวางแผนกำลังคน -จัดทำปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง -จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒.การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร -มีการสรรหาและคัดเลือก	-ปรับปรุงโครงสร้างและกำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจและปริมาณงาน -มีการสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อปริมาณงาน โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ และยุติธรรม โปร่งใส โดยดำเนินการในรูปแบบ	-กำหนดปริมาณงานของแต่ละกอง /สำนัก ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี และนำไปกำหนดตำแหน่งที่ตรงต่อภารกิจและปริมาณ -มีการติดตามประเมินผลและมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีอย่างต่อเนื่องเพื่อกำหนดจำนวน /ตำแหน่งเพิ่มหรือลดตำแหน่งเสนอต่อ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา -ดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา -การสรรหาพนักงานตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งตามระเบียบประกาศ /มติ ก.อบต.จ.นครราชสีมา อย่างชัดเจน	-มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่เป็นปัจจุบันเหมาะสมกับการกิจ -มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการกำหนดโครงสร้างให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา -องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน - บรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา ได้แก่ พนักงานขับรถยนต์ -บรรจุและแต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ ในตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง ๑ อัตรา - รับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			-ให้โอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าจะหลุง -ให้โอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบลสายวิชาการ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา	
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน - การ ประเมิน ผล การ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ พนักงานจ้าง	-มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เที่ยงตรง -การประเมินเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ ที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมากำหนด -การดำเนินการเป็นไปในรูปแบบคณะกรรมการ	-ปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์ และวิธี การ ประเมิน ผล การ ปฏิบัติ งาน ตาม ที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด -KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งในแต่ละ สำนัก/กอง เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน คัดเลือก ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น -ผลการประเมินที่ได้สามารถจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจน	-มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและเป็นรูปธรรมโดยดำเนินการประเมินฯสองรอบ คือ รอบที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค -๓๑ มี.ค รอบที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เม.ย- ๓๐ก.ย -ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับดีมาก – ระดับดีเด่น -มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใส และประกาศผลการประเมินการปฏิบัติ	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔.การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย - ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	-เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน -เพื่อเป็นการปลูกและปลุกจิตสำนึกต่อการดำรงทสุจริต -เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	และมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ -จัดให้มีประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าจะหลุงเพื่อใช้เป็นค่านิยมสำหรับองค์กรที่พนักงานทุกคนพึงถือปฏิบัติเป็นแนวทาง ควบคู่ไปกับระเบียบและข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ	งานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง -จัดให้มีประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าจะหลุงและแจ้งเวียนให้พนักงานทุกท่านทราบ - มีการจัดกิจกรรมจิตอาสาต่างๆ เช่น กิจกรรมจิตอาสาฯ -มีการประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์ปชั่น -มีประกาศนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส -มีแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต -มีศูนย์รับเรื่องราวเรียนร้องทุกข์/ร้องเรียน/ทุจริตประพฤติมิชอบ -มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารทางราชการ	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕.การสรรหาคนดีคนเก่ง -มีการสรรหาพนักงานในระบบเปิด ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล	-ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ที่เหมาะสมกับงาน	-๕- -มีการสรรหาพนักงานจ้างในระบบเปิดตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา	-มีประกาศนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี -ประกาศนโยบายคุณธรรมจริยธรรม -ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลทำจะหล่งว่าด้วยจรรยาข้าราชการ -มีการเปิดรับสมัครพนักงานจ้างตามตามภารกิจตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการคลัง จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ๒ อัตรา -โดยดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการและยึดหลักความรู้ ความสามารถและหลักสมรรถนะในการปฏิบัติงาน -แต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการคลัง ราย น.ส.รุ่งทิภา ด้านกระโทก เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕	
๖.การพัฒนาบุคลากร -มีการจัดแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	-ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้เป็นระบบอย่างทั่วถึง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม	-มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร -กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาแต่ละตำแหน่ง -มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับสถาบันต่างๆ/จัดฝึกอบรมเอง -มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและความก้าวหน้าของทุกตำแหน่ง	-มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖ ครอบคลุมทุกตำแหน่ง -มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ อบรม.ทำจะหล่งได้มีการพัฒนาบุคลากรคิดเป็นร้อยละ ๙๒	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		-การประเมินความพึงพอใจของบุคลากร -โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา ข้าราชการ พนักงานจ้าง อบต.ท่าจะหลุง	-จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ -มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากรสวัสดิการ สภาพแวดล้อม การทำงาน พร้อมทั้งติดตามและนำผลการประเมินมาพัฒนา	
๗.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ - ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ -เพื่อให้ บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายและการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจนโปร่งใสและเป็นธรรมซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าจะหลุง ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ	-วางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่ครอบคลุมทุกสายงาน -มีการวางแผนทางเดินสายอาชีพ -การกำหนดและแบ่งประเภทของสมรรถนะ	-จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ -ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคนทราบผ่านทาง website www.thajalung.go.th	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๘ การพัฒนาคุณภาพชีวิต -สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย -จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจของพนักงานเพื่อให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและสภาพของหน้าที่ปฏิบัติ	-กำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และบุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน - การส่งเสริมสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่พึงมีพึงได้ มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและเสริมแรงจูงใจในการทำงานรวมถึงการประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารงานของหน่วยงาน	-จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจของพนักงานเพื่อให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและสภาพของหน้าที่ปฏิบัติ - ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน -จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน -จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้และพอเพียง -มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีมและมีการบูรณาการร่วมกัน	- ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของพนักงาน - จัดให้มีกิจกรรม ๕ ส และกิจกรรม Big Cleaning Dayในสำนักงาน -จัดให้มีมุมพักผ่อนและมุมกาแฟสำหรับพนักงานและผู้มาติดต่อราชการ -จัดให้มีลานกีฬาในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าจะหลุง -จัดให้มีการประชุมพนักงานประจำเดือนเพื่อรับฟังความคิดเห็นและกำหนดทิศทางในการทำงานให้เข้าใจและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน -จัดให้มีโครงการที่พัฒนาการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	

ปัญหาและอุปสรรค

- อบต.ท่าจะหลุง มีงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ค่อนข้างน้อย จึงทำให้มีการตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร
- ยังขาดตำแหน่งที่สำคัญ เนื่องจากยังไม่มีข้าราชการโอน (ย้าย) มา
- เนื่องจากงบประมาณรายจ่ายน้อย จึงทำให้ไม่สามารถการกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับหรือสอดคล้องกับงานได้ดีเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ

ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ จึงอยากให้มีการแก้ไขในเรื่องภาระค่าใช้จ่าย และเห็นควรให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งสร้างแรงจูงใจ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสิทธิสวัสดิการต่างๆ

นางสาวเกศิณี ขุดโพธิ์
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้รายงาน