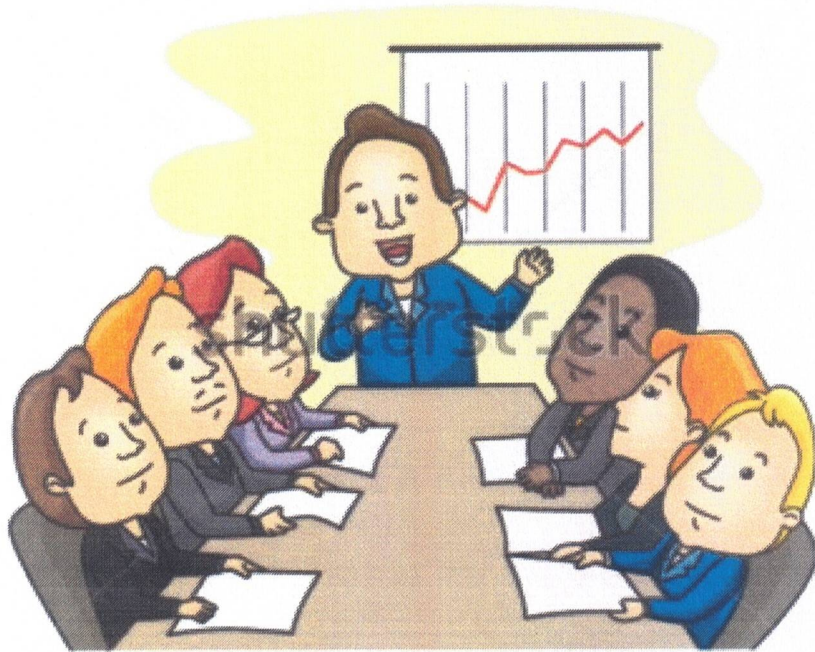




รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



www.shutterstock.com · 57863752

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง
อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

1. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
1.3 การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความต่อเนื่องและมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ร้อยละ ๙๐	- มีการดำเนินงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. นักวิชาการเกษตร ปก./ชก. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. ประกาศรับสมัครพนักงานจ้าง จำนวน ๑ อัตรา	- การประกาศรับโอน(ย้าย) พิจารณาคุณสมบัติผู้ขอโอนให้ตรงกับตำแหน่งและความสามารถของผู้ที่ประสงค์จะโอน(ย้าย)	
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร					
2.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ที่คนคิดที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆ ตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ได้ถูกต้อง ครบถ้วน และพร้อมทั้งมีการประกาศใช้	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาให้บุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	- เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพ การดำเนินการสำรวจความต้องการ ในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เพื่อได้กระบวนการและวิธีการพัฒนา ตรงกับความต้องการ	- เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพ การดำเนินการสำรวจความต้องการ ในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เพื่อได้กระบวนการและวิธีการพัฒนา ตรงกับความต้องการ
2.2 กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาพัฒนาประยุกต์ใช้ในงานได้	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้ากับบุคลากรในทุกระดับ	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้ากับบุคลากรในทุกระดับ	- ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้านตนเอง และมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้ที่มี และสามารถถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์ความรู้ได้
2.3 ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะและสมรรถนะ	- เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรตรงตามความต้องการและตำแหน่ง	- บุคลากรได้รับการพัฒนาและนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาพัฒนาประยุกต์ใช้ในงานได้	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	- จัดให้มีการพัฒนาด้านความรู้ และทักษะในการทำงานไปพร้อมกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- เพื่อวัดระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร - เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร	- บุคลากรเกิดความผูกพันในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อม การทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา	- พัฒนาแนวทางและวิธีการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีความหลากหลาย และสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่งงาน
๓. ด้านการจ้างไว้และแรงจูงใจ				
๓.๑ ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	- เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	- ข้อมูลบุคลากรในระบบมีความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐	- หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้ ทั้งในส่วนของข้อมูลพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา	- เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบโดยส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง
๓.๒ จัดให้มีการกระบวนกรประเมินการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และ ความสามารถตรวจสอบได้	- เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใสและสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	- กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงการผลการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาผลการปฏิบัติงานการ ในความรู้อื่นๆ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	- การดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการ ประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดย ความชอบธรรม

๓. ด้านการชำระหนี้และแรงจูงใจ	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.๓ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง เป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์	- บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ถูกต้องครบถ้วน	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วน ตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนและรายงานการประชุม ดังกล่าว	- ประชาสัมพันธ์ในหน่วยงาน เพื่อยกย่อง และเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร	- จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการทำงานให้เป็นที่มาของมาตรฐานเดียวกัน
๓.๔ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อยกย่อง ชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร - เพื่อยกย่องและเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	- อปต.นาทอง จัดทำประกาศยกย่องและมอบเกียรติบัตร ให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในรอบปีงบประมาณ	- บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพพนักงานกับองค์กร	- มีการจัดตั้งอุปกรณขึ้นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน อย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	- ประชาสัมพันธ์ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร
๓.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	- เพื่อสร้างคุณภาพสูงในองค์กร - เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร	- จัดทำประกาศประกวดรางวัล - ประชาสัมพันธ์ในหน่วยงาน	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ทราบ - ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ทราบ - ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ทราบ - ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น
๔. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	- เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ - ยึดถือในหลักการและแนวทางการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ - ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ทราบ - ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ทราบ - ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ทราบ - ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ทราบ - ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๔. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ - เพื่อป้องกันการมอบหมายงานที่ซ้ำซ้อน 	<ul style="list-style-type: none"> - อบรมฯ ท้อง จัดทำการแบ่งงานและมอบหมาย หน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามคำสั่ง อบรมฯ ท้อง 	<ul style="list-style-type: none"> - การมอบหมายงานต้องดำเนินการตามกำหนดมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงพิจารณาถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลประกอบ
๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต ประเมินปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตในองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - แผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุป รายงานผลการดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกัน การทุจริต คอรัปชั่น 	<ul style="list-style-type: none"> - เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ ในด้านดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต คอรัปชั่น
๔.๔ จัดให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล ระบุว่าต้ององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นเครื่องมือเกี่ยวกับความประพฤติของข้าราชการ - ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ - ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กร และข้าราชการในทุกระดับ 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ประจำปี - มีแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล ท้อง ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น 	<ul style="list-style-type: none"> - เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ ในด้านประมวลจริยธรรม

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาที่ยังไม่เป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตาม ประเมินผล ในภาพรวมของส่วนราชการนั้น ยังไม่ส่งเสริม สนับสนุน ความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนาไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ
- ๑.๓ ขอบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายทุกตำแหน่ง

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- ๒.๑ ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน ขาดความรักใคร่สามัคคี มีทัศนคติในเชิงลบกับองค์กร
- ๒.๒ องค์กรมีการวางแผนงานการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบ ซึ่งปัญหาดังกล่าวทำให้บุคลากรต้องดำเนินการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่มีความผูกพันที่ต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนขึ้น
- ๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการทำให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการในลักษณะของการร่วมมือกันเป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุประสงค์
- ๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ชีตความสามารถ บุคลากรในด้านต่างๆแล้วควรมีการวิเคราะห์ประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบอบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และความสามารถทางเทคโนโลยี
- ๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและภาระการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษามาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ และการฝึกอบรม
- ๑.๕ กำหนดแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นในเวลาพร้อมกัน เรื่องเดียวกัน หรือด้วยวิธีการเหมือนกัน

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๒.๑ การพัฒนาระบบงานโดยการทำหนดนโยบายและระบบการจัดการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ๒.๒ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีคุณภาพ
- ๒.๒ สร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง อำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการวางแผนกำลังคนและการสรรหา				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ
<p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี งบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรออบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจงานขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>- เพื่อให้ อบต.นาทอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>- เพื่อให้ อบต.นาทอง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง</p> <p>- เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร</p> <p>- เพื่อให้ อบต.นาทอง มีการปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่องและมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด</p>	<p>- อบต.นาทอง มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี งบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ถูกต้อง ครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม มีมติเห็นชอบพร้อมทั้งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี งบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี งบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๔ และ อบต.นาทอง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔</p>	<p>ควรดำเนินการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในทุกๆปี เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับภารกิจราชการงานในปัจจุบัน</p>
<p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อกรเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตราที่ลาออกหรือโอน (ย้าย)</p>	<p>- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด</p>	<p>- สรรหาบุคลากรทดแทนตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี งบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>- ประกาศรับโอน พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. นักวิชาการเกษตร ปก./ชก. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.</p> <p>- ประกาศรับสมัครพนักงานจ้าง จำนวน ๑ อัตรา</p>	<p>- ให้นำหน่วยงานต้นสังกัดของตำแหน่งงาน พิจารณาวินิจฉัยถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการสรรหา เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>