



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

สำนักปลัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่  
อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

## คำนำ

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลแสดงผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ ที่ได้ประกาศใช้บังคับ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ประกอบด้วยผลการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล จำนวน ๘ กระบวนการ ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลให้สาธารณะได้รับทราบ เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ แนะนำ การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ม่วงหมู่ เพื่อความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และนำข้อแนะนำของประชาชนไปพัฒนาปรับปรุงนโยบายและการดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และประชาชนโดยทั่วไปได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าว และขอขอบคุณ ผู้บังคับบัญชา บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่สนับสนุนให้การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สำนักปลัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่

## สารบัญ

หน้า

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

๑. การวางแผนกำลังคน	๑
๒. การสรรหาคนดีคุณเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ	๓
๓. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๓
๔. การพัฒนาบุคลากร	๔
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๕
๖. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	๖
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๗
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๗

## ผลการดำเนินการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ ได้ประกาศเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสรรหา คนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน การสร้างความก้าวหน้าในสาย อาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีรายละเอียดผลการดำเนินงาน ปัจจุบัน อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ดังนี้

### ๑. การวางแผนกำลังคน

#### นโยบาย

๑. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ ตามกฎหมาย สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ต่างๆ เพื่อกำหนด โครงสร้าง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายในให้มีความเหมาะสม ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ตำแหน่ง คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่ต้องการ ให้สอดคล้องกับภารกิจตามโครงสร้างภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบของส่วนราชการภายใน

๓. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล ให้เพียงพอ เกิด ความคุ้มค่า

๔. ให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการใช้กำลังคน ให้สอดคล้อง กับภารกิจ ความต้องการกำลังคน งบประมาณ และสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะมีขึ้นในอนาคต

๕. ให้มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกสิ้นปีงบประมาณ

#### ผลการดำเนินงาน

มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ เพื่อใช้ ประกอบในการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง โดยมีขั้นตอนการดำเนินการตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นกำหนด ดังนี้

(๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ใน การจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตาม กฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วย องค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะ งานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วน ราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่าย ในด้านบุคคล และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และการกิจ โดยวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และกำหนดภารกิจ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาท้องถิ่น ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่จังหวัด เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุด แข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้ สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตาม กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

(๓) วิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อไป ข้างหน้าว่ามีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และตำแหน่งใด ที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องใดบ้าง จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบขององค์กรบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งการ วิเคราะห์ตามต้องการกำลังคน พิจารณาได้จากการกิจ และปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมี เพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งอาจพิจารณาได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่จังหวัด

(๔) ทำการวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความสามารถ และตำแหน่งเพื่อให้มีการใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(๕) ทำการสำรวจ ประเมินความรู้ ความสามารถของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้างในองค์กรบริหารส่วนตำบล เพื่อวางแผนการพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่องค์กร

(๖) นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้น มาจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในส่วนราชการต่างๆ

(๗) องค์กรบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ เสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ได้จัดทำขึ้นให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๘) เมื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) ได้ พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบ การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นระยะเวลา ๓ ปี ต่อไป

#### งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

-ไม่ใช้งบประมาณ-

#### ปัญหา อุปสรรค

๑. การสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งตามแผนอัตรากำลัง มีข้อจำกัดเรื่องระยะเวลา หากไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ภายใน ๑ ปี จะต้องยุบเลิกอัตราตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง หากจะกำหนด ตำแหน่งใหม่จะต้องมีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ซึ่งมีขั้นตอนการขออนุมัติจากคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) อีกครั้ง

๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและประโยชน์ตอบแทนอื่น มีข้อจำกัดต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

#### ข้อเสนอแนะ

ควรมีการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายและประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเป็นอิสระและมีความคล่องตัว

#### ๒. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ

##### นโยบาย

ดำเนินการสรรหาคน ตามคุณลักษณะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดี คนเก่งตามความเหมาะสมกับภารกิจ และคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ

##### ผลการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลมีว่างหมู่ ดำเนินการด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง เป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้ตามวัตถุประสงค์

##### งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

- ไม่ใช้งบประมาณ -

##### ปัญหา อุปสรรค

- ไม่มี -

##### ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

#### ๓. การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลกร

##### นโยบาย

๑. กระบวนการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้ใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ประกาศกำหนด

๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการ กำลังคนของส่วนราชการภายใน และกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่ใช้บังคับในปัจจุบันนี้ฯ

##### ผลการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลมีว่างหมู่ ดำเนินการด้านการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ประกาศกำหนด และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

##### งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

- ไม่ใช้งบประมาณ -

## ปัญหา อุปสรรค

๑. องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดอิสระในการสรรหารบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้ง รวมถึง การสรรหาราตำแหน่งสายงานบริหารหรือการแต่งตั้งสายงานบริหารให้สูงขึ้นไม่เป็นไปตามความต้องการของ พื้นที่ เนื่องจากอำนาจในการสรรหาเป็นอำนาจของส่วนกลาง เมื่อมีการสรรหาและจัดส่งผู้สอบแข่งขันได้หรือ สอบคัดเลือกหรือคัดเลือกได้มาบรรจุแต่งตั้ง นางรายบภีบติงานไม่ถึง ๖ เดือนก็ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม ทำให้ การปฏิบัติภารกิจงานขาดความต่อเนื่อง

๒. การโอนย้ายระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างประเภทยังเป็นไปได้ยาก  
ข้อเสนอแนะ

ควรมีการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายและประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามความต้องการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิสระ และมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

## ๔. การพัฒนาบุคลากร

### นโยบาย

๑. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสังกัด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตาม ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประโยชน์สูงสุด

๒. ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรให้ตรง ตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน และการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ คุ้มค่า

๓. ให้มีการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้งครั้งแรก และการพัฒนาหลังได้รับการ บรรจุและแต่งตั้งจนถึงเกษียณอายุราชการ ตามความจำเป็น เหมาะสม เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน และ ประโยชน์ของตัวบุคลากรในการสร้างความก้าวหน้าในชีวิตรับราชการ

๔. การพัฒนาบุคลากร อาจดำเนินการเอง หรือส่งตัวบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรมใน หลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต.) หรือสถาบันพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นหรือสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรอง กำหนดหรือจัดให้มีขึ้น ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตาม แผนพัฒนา ๓ ปี ท้องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่กำหนด

๕. ให้มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ทุกสิ้น ปีงบประมาณ

### ผลการดำเนินงาน

มีการสำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด และนำข้อมูล จากการศึกษาวิเคราะห์มาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยตระหนักถึงความสำคัญและ ความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในทุกระดับ ทุกสายงานจึงได้กำหนดแผนงานพัฒนาความรู้และความ เป็นมืออาชีพนั้น โดยมุ่งพัฒนาทักษะความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละสายงาน ความรู้และทักษะในการใช้ เครื่องมือเครื่องใช้และการจัดการสมัยใหม่ พัฒนากรอบแนวความคิดให้ก้าวไกล และเป็นสากล รวมถึงการ สร้างเสริมการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และทั่วถึงเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหาร ส่วนตำบลม่วงหมู่ และลูกจ้างก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพในระดับมาตรฐาน และได้รับการยอมรับในมาตรฐาน การปฏิบัติงานจากประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ และเอกชน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล

ม่วงหมู่ได้ส่งตัวบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรมในหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) หรือสถาบันพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรอง กำหนดหรือจัดให้มีขึ้น

**งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ**

- ไม่ใช้งบประมาณ -

**ปัญหา อุปสรรค**

การจัดหลักสูตรฝึกอบรมในหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) หรือสถาบันพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือสถาบันการศึกษาที่ได้รับรองกำหนดหรือจัดให้มีขึ้น ในบางหลักสูตร และบางตำแหน่งยังมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้ประสงค์เข้ารับการฝึกอบรม

**ข้อเสนอแนะ**

ควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มเติมให้เพียงพอต่อความต้องการของผู้ประสงค์เข้ารับการฝึกอบรม

**๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน**

**นโยบาย**

๑. ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

๒. ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาใช้ประกอบในการพิจารณาความดี ความชอบการดำเนินการทางวินัย การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และการต่อสัญญาจ้าง

**ผลการดำเนินงาน**

๑. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เพื่อใช้ เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าจ้างประจำ การเลื่อน ค่าตอบแทนและการต่อสัญญาจ้าง

๒. นำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับพนักงาน ส่วนตำบล และเลื่อนค่าจ้างประจำให้กับลูกจ้างประจำ ครึ่งปีแรก ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖

**งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ**

- ไม่ใช้งบประมาณ -

**ปัญหา อุปสรรค**

๑. บุคลากรยังความความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

๒. การอนุญาตในระหว่างการประเมิน มีผลต่อผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้รับการประเมินในทางลบ

### ข้อเสนอแนะ

๑. จัดให้มีการอบรมให้ความรู้กับบุคลากรในการจัดทำตัวชี้วัดในการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. การกำหนดวันรับโอนหรือให้โอนครรภ์กำหนดในวันที่ครบวงรอบการประเมิน ๖ เดือน

### ๖. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

นโยบาย

๑. ให้มีประกาศหรือจัดทำประมวลจริยธรรมให้บุคลากรในสังกัดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

๒. ให้มีการกำหนดมาตรการภายในเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และจัดทำโครงการ/กิจกรรมตามมาตรการที่กำหนด เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกรักและค่านิยมให้กับบุคลากรในสังกัด

๓. ให้ใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ประกาศกำหนด มาใช้ในการควบคุม ดูแล บังคับบัญชาบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติงานอยู่ในการอบรมของกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ นโยบาย รวมถึง ประมวลจริยธรรมและมาตรการภายในที่กำหนด

๔. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ควบคุม ดูแล บังคับบัญชาบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติงานอยู่ในการอบรมของกฎหมาย ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ นโยบาย รวมถึง ประมวลจริยธรรมและมาตรการภายในที่กำหนดโดยเคร่งครัด เสนอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ

ผลการดำเนินงาน

๑. มีการจัดทำประมวลจริยธรรมให้บุคลากรถือปฏิบัติ

๒. มีการประกาศกำหนดมาตรการภายในเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงานให้บุคลากรถือปฏิบัติ

๓. มีการประชุมประจำทัวหน้าส่วนราชการ เพื่อกำกับติดตามผลการปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนด

งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

- ๒๐,๐๐๐ บาท -

ปัญหา อุปสรรค

- ไม่มี -

ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

## ๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

นโยบาย

ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเท่าเทียม จะพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถตามคุณภาพและผลสำเร็จของงาน ที่จะสะท้อนการเป็นคนเก่ง และพฤติกรรมที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีน้ำใจ มีคุณธรรม ยึดมั่นประโยชน์ของส่วนรวมจะสะท้อนการเป็นคนดี

ผลการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ มีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่ง หัวสำนักปลัด ระดับต้น เป็น ระดับกลาง เนื่องจากมีปริมาณงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้นจากเดิม ทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จะต้องควบคุมกำกับดูแลส่วนราชการมากกว่าปกติ และมีพนักงานส่วนตำบลสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ สอบผ่านและได้ขึ้นบัญชีในตำแหน่งที่สูงขึ้น

งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

- ไม่ใช้งบประมาณ -

ปัญหา อุปสรรค

- ไม่มี -

ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

## ๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

นโยบาย

๑. ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงานให้มีความสะอาด เหมาะสมกับ หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

๒. ให้มีการจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงานให้เกิดความสะดวก คล่องตัว รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

๓. มีการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติ ด้วยกันเอง เป็นประจำและต่อเนื่อง

ผลการดำเนินงาน

๑. มีการปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อให้การจัดแบ่งส่วนราชการภายในเป็นสัดส่วน

๒. มีการจัดหาวัสดุและครุภัณฑ์สำนักงานให้เพียงพอต่อความต้องการ เช่น จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปรินเตอร์ โต๊ะ เก้าอี้ เป็นต้น

งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

- ไม่ใช้งบประมาณ -

ปัญหา อุปสรรค

การพัฒนาคุณภาพชีวิต ยังไม่ครอบคลุมบุคลากรหลังเกษียณอายุราชการ

ข้อเสนอแนะ

ควรจัดให้มีโครงการ/กิจกรรม อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตหลังเกษียณให้กับ บุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ