



รายงานผล
การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมี่

คำนำ

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

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

สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่

สารบัญ

หน้า

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

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

ผลการดำเนินการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ ได้ประกาศเมื่อวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เป็นการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีรายละเอียดผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน

นโยบาย

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

๒. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ตำแหน่ง คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่ต้องการ ให้สอดคล้องกับภารกิจตามโครงสร้างภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายใน

๓. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล ให้เพียงพอ เกิดความคุ้มค่า

๔. ให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการใช้กำลังคน ให้สอดคล้องกับภารกิจ ความต้องการกำลังคน งบประมาณ และสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะมีขึ้นในอนาคต

๕. ให้มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกสิ้นปีงบประมาณ

ผลการดำเนินงาน

มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ เพื่อใช้ประกอบในการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง โดยมีขั้นตอนการดำเนินการตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ดังนี้

(๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ โดยวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาท้องถิ่น ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่จังหวัด เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ปัญหา

หรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้
อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

(๓) วิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่ามีความ
จำเป็นต้องใช้กำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และตำแหน่งใด ที่มีความจำเป็นต้องได้รับ
การพัฒนาในเรื่องใดบ้าง จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์การ
บริหารส่วนตำบลม่วงหมื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งการวิเคราะห์ตามต้องการกำลังคน พิจารณาได้จาก
ภารกิจ และปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งอาจพิจารณาได้
จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และ
สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่จังหวัด

(๔) ทำการวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และตำแหน่ง
เพื่อให้มีการใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(๕) ทำการสำรวจ ประเมินความรู้ ความสามารถของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
ในองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อวางแผนการพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

(๖) นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้น มาจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และ
พนักงานจ้างในส่วนราชการต่างๆ

(๗) องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมื่น เสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ได้จัดทำขึ้นให้คณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๘) เมื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) ได้พิจารณาให้
ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง
การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็น
ระยะเวลา ๓ ปี ต่อไป

งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

-ไม่ใช้งบประมาณ-

ปัญหา อุปสรรค

๑. การสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งตามแผนอัตรากำลัง มีข้อจำกัดเรื่องระยะเวลา หากไม่
สามารถดำเนินการสรรหาได้ภายใน ๑ ปี จะต้องยุบเลิกอัตรตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง หากจะกำหนดตำแหน่งใหม่จะต้อง
มีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ซึ่งมีขั้นตอนการขออนุมัติจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.
จังหวัดสิงห์บุรี) อีกครั้ง

๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและประโยชน์ตอบแทนอื่น มีข้อจำกัดต่อไม่
เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายและประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเป็นอิสระและมีความคล่องตัว

๒. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ

นโยบาย

ดำเนินการสรรหาคน ตามคุณลักษณะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดี คนเก่งตามความเหมาะสมกับภารกิจ และคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ

ผลการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ ดำเนินการด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง เป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้ตามวัตถุประสงค์

งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

- ไม่ใช้งบประมาณ -

ปัญหา อุปสรรค

- ไม่มี -

ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

๓. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

นโยบาย

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

๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของส่วนราชการภายใน และกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่ใช้บังคับในปีงบประมาณนั้นๆ

ผลการดำเนินงาน

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

งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

- ไม่ใช้งบประมาณ -

ปัญหา อุปสรรค

๑. องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดอิสระในการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้ง รวมถึงการสรรหาตำแหน่งสายงานบริหารหรือการแต่งตั้งสายงานบริหารให้สูงขึ้นไม่เป็นไปตามความต้องการของพื้นที่ เนื่องจากอำนาจในการสรรหาเป็นอำนาจของส่วนกลาง เมื่อมีการสรรหาและจัดส่งผู้สอบแข่งขันได้หรือสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกได้มาบรรจุแต่งตั้ง นางรายปฏิบัติงานไม่ถึง ๖ เดือนก็ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม ทำให้การปฏิบัติภารกิจงานขาดความต่อเนื่อง

๒. การโอนย้ายระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างประเภทยังเป็นไปได้อย่าง

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายและประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิสระ และมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

๔. การพัฒนาบุคลากร

นโยบาย

๑. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประโยชน์สูงสุด

๒. ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน และการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ คุ่มค่า

๓. ให้มีการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้งครั้งแรก และการพัฒนาหลังได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจนถึงเกษียณอายุราชการ ตามความจำเป็น เหมาะสม เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน และประโยชน์ของตัวบุคลากร ในการสร้างความก้าวหน้าในชีวิตการรับราชการ

๔. การพัฒนาบุคลากร อาจดำเนินการเอง หรือส่งตัวบุคลากรเข้ารับการศึกษอบรมในหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) หรือสถาบันพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรอง กำหนดหรือจัดให้มีขึ้น ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามแผนพัฒนา ๓ ปี ที่องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมูกำหนด

๕. ให้มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ทุกสิ้นปีงบประมาณ

ผลการดำเนินงาน

มีการสำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด และนำข้อมูลจากการศึกษาวิเคราะห์มาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในทุกระดับ ทุกสายงานจึงได้กำหนดแผนงานพัฒนาความรู้สู่ความเป็นมืออาชีพนั้น โดยมุ่งพัฒนาทั้งความรู้ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละสายงาน ความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้และการจัดการสมัยใหม่ พัฒนารอบแนวความคิดให้กว้างไกล และเป็นสากล รวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และทั่วถึงเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมูกำหนด และลูกจ้างก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพในระดับมาตรฐาน และได้รับการยอมรับในมาตรฐาน การปฏิบัติงานจากประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ และเอกชน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมูกำหนดได้ส่งตัวบุคลากรเข้ารับการศึกษอบรมในหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) หรือสถาบันพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรอง กำหนดหรือจัดให้มีขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมูกำหนด มีข้าราชการทั้งหมด ๑๖ อัตรา โดยมีผู้เข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาองค์ความรู้จากการอบรม การฝึกอบรม หรือสัมมนาในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (เฉพาะข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น) คือ มีจำนวนข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรม ทั้งหมด ๑๖ ราย

$$\frac{๑๖ \times ๑๐๐}{๑๐๐} = ๑๐๐\%$$

งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

- ไม่ใช้งบประมาณ -

ปัญหา อุปสรรค

การจัดหลักสูตรฝึกอบรมในหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) หรือสถาบันพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรองกำหนดหรือจัดให้มีขึ้น ในบางหลักสูตรและบางตำแหน่งยังมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้ประสงค์เข้ารับการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ

ควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มเติมให้เพียงพอต่อความต้องการของผู้ประสงค์เข้ารับการฝึกอบรม

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

นโยบาย

๑. ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

๒.ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาใช้ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบการดำเนินการทางวินัย การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และการต่อสัญญาจ้าง

ผลการดำเนินงาน

๑. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าจ้างประจำ การเลื่อนค่าตอบแทนและการต่อสัญญาจ้าง

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

งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

- ไม่ใช้งบประมาณ -

ปัญหา อุปสรรค

๑. บุคลากรยังมีความความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

๒. การโอนย้ายในระหว่างวงรอบการประเมิน มีผลต่อผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในทางลบ

ข้อเสนอแนะ

๑. จัดให้มีการอบรมให้ความรู้กับบุคลากรในการจัดทำตัวชี้วัดในการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. การกำหนดวันรับโอนหรือให้โอนควรกำหนดในวันที่ครบวงรอบการประเมิน ๖ เดือน

๖. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

นโยบาย

๑. ให้มีประกาศหรือจัดทำประมวลจริยธรรมให้บุคลากรในสังกัดยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

๒. ให้มีการกำหนดมาตรการภายในเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และจัดทำโครงการ/กิจกรรมตามมาตรการที่กำหนด เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมให้กับบุคลากรในสังกัด

๓. ให้ใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ประกาศกำหนด มาใช้ในการควบคุม ดูแล บังคับบัญชาบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ นโยบาย รวมถึงประมวลจริยธรรมและมาตรการภายในที่กำหนด

๔. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ควบคุม ดูแล บังคับบัญชาบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของกฎหมาย ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ นโยบาย รวมถึงประมวลจริยธรรมและมาตรการภายในที่กำหนดโดยเคร่งครัดเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ

ผลการดำเนินงาน

๑. มีการจัดทำประมวลจริยธรรมให้บุคลากรถือปฏิบัติ
๒. มีการประกาศกำหนดมาตรการการกายมนเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานให้บุคลากรถือปฏิบัติ

๓. มีการประชุมประจำหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อกำกับติดตามผลการปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนด
- งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ**

- ๒๐,๐๐๐ บาท -

ปัญหา อุปสรรค

- ไม่มี -

ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

นโยบาย

ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเท่าเทียม จะพิจารณาถึงความรู้ความสามารถตามคุณภาพและผลสำเร็จของงาน ที่จะสะท้อนการเป็นคนเก่ง และพฤติกรรมที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีน้ำใน มีคุณธรรม ยึดมั่นประโยชน์ของส่วนรวมจะสะท้อนการเป็นคนดี

ผลการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ มีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงาน ปลัดระดับต้น เป็น ระดับกลาง เนื่องจากมีปริมาณงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้นจากเดิม ทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จะต้องควบคุมกำกับดูแลส่วนราชการมากกว่าปกติ และมีพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ สอบผ่านและได้ขึ้นบัญชีในตำแหน่งที่สูงขึ้น

งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

- ไม่ใช้งบประมาณ -

ปัญหา อุปสรรค

- ไม่มี -

ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

นโยบาย

๑. ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงานให้มีความสะดวก เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

๒. ให้มีการจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงานให้เกิดความสะดวก คล่องตัว รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

๓. มีการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง เป็นประจำและต่อเนื่อง

ผลการดำเนินงาน

๑. มีการปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อให้การจัดแบ่งส่วนราชการภายในเป็นสัดส่วน
๒. มีการจัดหาวัสดุและครุภัณฑ์สำนักงานให้เพียงพอต่อความต้องการ เช่น จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ โต๊ะ เก้าอี้ เป็นต้น

งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

- ไม่ใช้งบประมาณ -

ปัญหา อุปสรรค

การพัฒนาคุณภาพชีวิต ยังไม่ครอบคลุมบุคลากรหลังเกษียณอายุราชการ

ข้อเสนอแนะ

ควรจัดให้มีโครงการ/กิจกรรม อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตหลังเกษียณให้กับบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ