รายงานผล
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

คำนำ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลแสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว ที่ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของนายกเทศมนตรีตำบลห้วยแก้ว ประกอบด้วยผลการดำเนินงานตามประเด็นนโยบาย จำนวน ๗ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจและการลงโทษ ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย และด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สภาพปัญหา อุปสรรค ผลการวิเคราะห์ และข้อเสนอแนะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว ให้สาธารณชนได้รับทราบ เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ แนะนำ การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว เพื่อความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และนำข้อแนะนำของประชาชนไปพัฒนาปรับปรุงนโยบายและการดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ในการนำผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค ผลการวิเคราะห์ และข้อเสนอแนะ ไปพัฒนาปรับปรุง นโยบาย การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยแก้วให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงประชาชนโดยทั่วไปได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาแนะนำ และขอขอบคุณ ผู้บังคับบัญชา บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่สนับสนุนให้การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สำนักปลัดเทศบาล
งานการเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลห้วยแก้ว

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน ๑
๒. ด้านการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง ๓
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร ๓
๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๔
๕. ด้านการสร้างแรงจูงใจ และการลงโทษ ๕
๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ๖
๗. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ๖

ส่วนที่ ๒ ปัญหาและอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีงบประมาณที่ผ่านมา ๘

ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ ๙

ส่วนที่ ๑

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เทศบาลตำบลห้วยแก้วได้ดำเนินการตามประเด็นนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว ที่นายกเทศมนตรีตำบลห้วยแก้วได้กำหนดไว้ จำนวน ๗ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจและการลงโทษ ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย และด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีรายละเอียดตามประเด็นนโยบายทั้ง ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

แนวทางดำเนินงาน

๑. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ต่างๆ เพื่อกำหนดโครงสร้างภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายในให้มีความเหมาะสม ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ตำแหน่ง คุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ สมรรถนะที่ต้องการ ให้สอดคล้องกับภารกิจตามโครงสร้างภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายใน

๓. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล ให้เพียงพอเกิดความคุ้มค่า

๔. ให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการใช้กำลังคน ให้สอดคล้องกับภารกิจความต้องการกำลังคน งบประมาณ และสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะมีขึ้นในอนาคต

๕. ให้มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกสิ้นปีงบประมาณ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยแก้ว มีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยแก้ว มีการกำหนดตำแหน่งและสามารถจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่น และกฎหมาย

๓. เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยแก้ว สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

๔. เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยแก้ว สามารถวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด

๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยแก้ว สามารถใช้บุคลากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๖. เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยแก้ว สามารถกำหนดแนวทางการการพัฒนา ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตัวชี้วัด

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ถูกต้องตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ดังนี้

(๑) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล

(๒) มีการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา, แผนพัฒนาท้องถิ่นในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายของนายกเทศมนตรี และสภาพปัญหาความต้องการภายในเขตพื้นที่จังหวัด เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าและอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ มีการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

(๓) มีการวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้าว่ามีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และตำแหน่งใดที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องใดบ้าง จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน พิจารณาจากภารกิจ และปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งพิจารณาได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายของนายกเทศมนตรี และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่จังหวัด

(๔) มีการวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และตำแหน่งเพื่อให้มีการใช้กำลังคนเกิดประโยชน์สูงสุด

(๕) มีการสำรวจ ประเมินความรู้ความสามารถของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานในเทศบาลตำบลห้วยแก้ว เพื่อวางแผนการพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

(๖) มีการนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้น มาจัดทำกรอบอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ในส่วนราชการต่างๆ

(๗) มีการนำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก (ก.ท.จ. พิษณุโลก) พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขฯ กำหนดก่อนประกาศใช้บังคับ

(๘) มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ ของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว เป็นระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ปัญหา อุปสรรค

มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ในระหว่างปี

๒. ด้านการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง

แนวทางดำเนินงาน

๑. กระบวนการ สรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้ใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ประกาศกำหนด

๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของส่วนราชการภายใน และกรอบโครงสร้างอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่ใช้บังคับในปีงบประมาณนั้นๆ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การใช้ตำแหน่งเป็นไปตามภารกิจและความต้องการของส่วนราชการภายในตามโครงสร้างภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ

๒. เพื่อให้การสรรหาถูกต้องตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขฯ และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของจำนวนคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งมีความถูกต้องคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๒. ร้อยละของจำนวนตำแหน่งที่บรรจุตรงตามระยะเวลาที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คิดเป็นร้อยละ ๘๐

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพนักงานเทศบาล สายงานผู้ปฏิบัติงาน และสายงานผู้บริหาร ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ประกาศกำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ปัญหา อุปสรรค

ไม่มี

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

แนวทางดำเนินงาน

๑. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประโยชน์สูงสุด

๒. ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน และการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ คุ้มค่า

๓. ให้มีการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้งครั้งแรก และการพัฒนาหลังได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจนถึงเกษียณอายุราชการ ตามความจำเป็น เหมาะสม เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน และประโยชน์ของตัวบุคลากรในการสร้างความก้าวหน้าในชีวิตการรับราชการ

๔. การพัฒนาบุคลากรอาจดำเนินการเอง หรือส่งตัวบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรมในหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) หรือสถาบันพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรองกำหนดหรือจัดให้มีขึ้น ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามแผนพัฒนา ๓ ปี ที่เทศบาลตำบลห้วยแก้วกำหนด

๕. ให้มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีทุกสิ้นปีงบประมาณ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะและฝีมือการปฏิบัติงานในหน้าที่

๒. เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ท่าทีในการปฏิบัติงาน

๓. เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน

๔. เพื่อพัฒนาองค์กร

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา โดยจะต้องมีบุคลากรได้รับการพัฒนาตามสายงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่งตามคุณสมบัติและสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

มีการสำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากรในสังกัดและนำข้อมูลจากการศึกษาวิเคราะห์มาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และมีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ตามแผน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ มีการเลื่อนระดับตำแหน่งตามคุณสมบัติและสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครบถ้วน

ปัญหา อุปสรรค

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจากการศึกษาอบรมยังไม่สามารถนำความรู้และทักษะมาถ่ายทอดและพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แนวทางดำเนินงาน

๑. ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ประกาศกำหนด

๒. ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบ การดำเนินการทางวินัย การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และการต่อสัญญาจ้าง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. เพื่อสร้างแรงจูงใจและผลตอบแทนการปฏิบัติงาน

๓. เพื่อสร้างความเป็นธรรมกับหน่วยงานและบุคลากรต่อผลการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด

จำนวนครั้งการประเมิน โดยต้องมีการประเมินไม่น้อยกว่าปีละ ๒ ครั้ง

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง โดยนำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าตอบแทน และการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง

ปัญหา อุปสรรค

ไม่มี

๕. ด้านการสร้างแรงจูงใจ และการลงโทษ

แนวทางดำเนินงาน

๑. ให้มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดีให้รักและคงอยู่ในหน่วยงาน ในรูปแบบของการพัฒนา กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพหรือสายงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ การกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษหรือเงินรางวัลประจำปีตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ประกาศกำหนด

๒. ให้มีการลงโทษบุคลากรที่กระทำผิดกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติหรือนโยบายที่กฎหมายหรือหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ประกาศกำหนดว่าเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้ไม่ว่าทางอาญา ทางแพ่งหรือทางวินัย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อรักษาคนดีไว้กับหน่วยงาน

๒. เพื่อพัฒนาคนไม่ดีหรือกำจัดคนไม่ดีออกไปจากหน่วยงาน

ตัวชี้วัด

ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ออกจากงาน นอกจากเกษียณอายุราชการ คิดเป็นร้อยละ ๐

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

๑. มีประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ สำหรับข้าราชการและพนักงานจ้าง (เงินรางวัลประจำปี)

๒. มีจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้กับบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

๓. มีประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การลงโทษทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

๔. มีการประกาศยกย่องเชิดชูบุคลากรที่ทำคุณประโยชน์ให้กับหน่วยงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และบุคลากรผู้ทำคุณประโยชน์ดำเนินการป้องกันการทุจริต

๕. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีบุคลากร (ข้าราชการ) ลาออก จำนวน ๑ คน

๖. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไม่มีบุคลากรถูกไล่ออกจากราชการ

ปัญหา อุปสรรค

การตอบแทนผลงานยังมีข้อจำกัด

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย

แนวทางดำเนินงาน

๑. ให้มีประกาศหรือจัดทำประมวลจริยธรรมให้บุคลากรในสังกัดยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

๒. ให้มีการกำหนดมาตรการภายในเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และจัดทำโครงการ/กิจกรรมตามมาตรการที่กำหนด เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมให้กับบุคลากรในสังกัด

๓. ให้ใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ประกาศกำหนด มาใช้ในการควบคุม ดูแล บังคับบัญชาบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัตินโยบายรวมถึงประมวลจริยธรรมและมาตรการภายในที่กำหนด

๔. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ควบคุม ดูแล บังคับบัญชาบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัตินโยบาย รวมถึงประมวลจริยธรรมและมาตรการภายในที่กำหนด โดยเคร่งครัด เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างค่านิยมที่ดีให้กับบุคลากร

๒. เพื่อเริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรถือปฏิบัติ

๓. เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรประชาชนเกิดความยอมรับ

๔. เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยให้กับบุคลากร

ตัวชี้วัด

จำนวนข้อร้องเรียนบุคลากรกระทำผิดประมวลจริยธรรมหรือวินัย

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

๑. มีการจัดทำประมวลจริยธรรมให้บุคลากรถือปฏิบัติ

๒. มีการประกาศกำหนดมาตรการภายในเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานให้บุคลากรถือปฏิบัติและดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสตามมาตรการที่กำหนด เช่น โครงการอบรมให้ความรู้ปลุกจิตสำนึกในการป้องกันการทุจริตให้กับเครือข่ายภาครัฐต่อต้านการทุจริตของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๓. มีการประชุมประจำหัวหน้าส่วนราชการเพื่อกำกับติดตามผลการปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนด

๔. ไม่มีข้อร้องเรียนว่าบุคลากรกระทำผิดประมวลจริยธรรมหรือวินัย

ปัญหา อุปสรรค

ไม่มี

๗. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวทางดำเนินงาน

๑. ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงานให้มีความสะดวก เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

๒. ให้มีการจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงานให้เกิดความสะดวก คล่องตัว รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

๓. มีการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติและผู้ปฏิบัติด้วยกันเองเป็นประจำและต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรมีที่พักอาศัยที่ถูกสุขลักษณะมีความเหมาะสม

๒. เพื่อให้บุคลากรมีสถานที่ทำงานและเครื่องอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม

๓. เพื่อพัฒนาจิตใจบุคลากร

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนบ้านพักหรือที่ทำงานที่มีการปรับปรุง

๒. จำนวนวัสดุอุปกรณ์ที่จัดหาเพิ่มเติม

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

๑. มีการก่อสร้างปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อให้การจัดแบ่งส่วนราชการภายในเป็นสัดส่วน ปรับปรุงห้องปฏิบัติงานฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายนิติการและการพาณิชย์

๒. มีการจัดหาวัสดุและครุภัณฑ์สำนักงานให้เพียงพอต่อความต้องการ เช่น จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ โต๊ะ เก้าอี้เป็นต้น

๓. มีการก่อสร้าง ปรับปรุงบ้านพัก ที่อยู่อาศัยให้กับข้าราชการอย่างเหมาะสม

๔. มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ เช่น โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม (โครงการสวดมนต์ไหว้พระประจำสัปดาห์)

ปัญหา อุปสรรค

การจัดสวัสดิการบุคลากร ยังไม่ครอบคลุม

ส่วนที่ ๒
ปัญหาและอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีงบประมาณที่ผ่านมา

ประเด็นนโยบาย	ปัญหาและอุปสรรค		หมายเหตุ
	ปี ๒๕๖๓	**ปี ๒๕๖๔**	
๑. ด้านการวางแผนกำลังคน	มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังระหว่างปี	มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังระหว่างปี	☑ เหมือนกัน ☐ ไม่เหมือนกัน
๒. ด้านการสรรหา การบรรจุและตั้งตั้ง	ไม่พบปัญหาและอุปสรรค	ไม่พบปัญหาและอุปสรรค	☑ เหมือนกัน ☐ ไม่เหมือนกัน
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจากการศึกษาอบรมยังไม่สามารถนำความรู้และทักษะมาถ่ายทอดและพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากขาดครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่ทันสมัย	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจากการศึกษาอบรมยังไม่สามารถนำความรู้และทักษะมาถ่ายทอดและพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์	☐ เหมือนกัน ☑ ไม่เหมือนกัน
๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่พบปัญหาและอุปสรรค	ไม่พบปัญหาและอุปสรรค	☑ เหมือนกัน ☐ ไม่เหมือนกัน
๕. ด้านการสร้างแรงจูงใจและการลงโทษ	การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กำหนดให้เป็นไปตามโควตาและวงเงินที่หลักเกณฑ์กำหนดทำให้การตอบแทนผลงานของบุคลากรมีข้อจำกัด	การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กำหนดให้เป็นไปตามโควตาและวงเงินที่หลักเกณฑ์กำหนดทำให้การตอบแทนผลงานของบุคลากรมีข้อจำกัด	☑ เหมือนกัน ☐ ไม่เหมือนกัน
๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย	ไม่พบปัญหาและอุปสรรค	ไม่พบปัญหาและอุปสรรค	☑ เหมือนกัน ☐ ไม่เหมือนกัน
๗. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	การจัดสวัสดิการบุคลากรยังไม่ครอบคลุม	การจัดสวัสดิการบุคลากรยังไม่ครอบคลุม	☑ เหมือนกัน ☐ ไม่เหมือนกัน

ส่วนที่ ๓
ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ

ประเด็นนโยบาย	ผลการวิเคราะห์	ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการวางแผนกำลังคน	มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังระหว่างปี	ควรนำยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาตินโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลมาประกอบการศึกษาวิเคราะห์เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. ด้านการสรรหาการบรรจุและแต่งตั้ง	ไม่พบปัญหาและอุปสรรค	ควรแก้ไขกฎหมายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจากการศึกษาอบรมยังไม่สามารถนำความรู้และทักษะมาถ่ายทอดและพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์	ควรจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อรองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่
๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่พบปัญหาและอุปสรรค	เน้นย้ำให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลงานและพฤติกรรมประกอบกันในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพฤติกรรมของบุคลากร
๕. ด้านการสร้างแรงจูงใจและการลงโทษ	การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กำหนดให้เป็นไปตามโควตาและวงเงินที่หลักเกณฑ์กำหนดทำให้การตอบแทนผลงานของบุคลากรมีข้อจำกัด	การพิจารณาความดีความชอบเพื่อสร้างแรงจูงใจควรพิจารณาให้กระจายครอบคลุมทุกกลุ่มงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกลุ่มบุคคลใดโดยเฉพาะเจาะจง เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน
๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย	ไม่พบปัญหาและอุปสรรค	จัดกิจกรรมและติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยอย่างสม่ำเสมอ
๗. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	การจัดสวัสดิการบุคลากรยังไม่ครอบคลุม	ควรแก้ไขกฎหมายกำหนดในเรื่องการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น