



รายงานผล

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

จัดทำโดย กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ

คำนำ

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลแสดงผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วยผลการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล จำนวน ๗ กระบวนงาน ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจและการลงโทษ การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคล ให้สาธารณชนได้รับทราบ เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ แนะนำ การดำเนินงาน ด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และนำข้อแนะนำ ของประชาชนไปพัฒนาปรับปรุงนโยบายและการดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่น่านโยบายไปสู่การปฏิบัติ และประชาชนโดยทั่วไปได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าว และขอขอบคุณ ผู้บังคับบัญชา บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่สนับสนุนให้การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ

สารบัญ

หน้า

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

- | | |
|---|---|
| ๑. การวางแผนกำลังคน | ๑ |
| ๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง | ๓ |
| ๓. การพัฒนาบุคลากร | ๔ |
| ๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน | ๕ |
| ๕. การสร้างแรงจูงใจ และการลงโทษ | ๕ |
| ๖. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน | ๖ |
| ๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต | ๗ |

ผลการดำเนินการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการได้ประกาศไว้ เป็นการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคนการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจ และการลงโทษ การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีรายละเอียดผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน

นโยบาย

๑. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ภาระกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามกฎหมาย สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ต่างๆ เพื่อกำหนดโครงสร้างภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายในให้มีความเหมาะสม ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ตำแหน่ง คุณสมบัติ ความรู้ความสามารถสมรรถนะที่ต้องการ ให้สอดคล้องกับภารกิจตามโครงสร้างภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ ส่วนราชการภายใน

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 เพื่อใช้เป็นกรอบ ในการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง โดยมีขั้นตอนการดำเนินการตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ดังนี้

(๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่า กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลักษณะ งานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆใน องค์การบริหารส่วนจังหวัด ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะต้องจ่าย ในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๒) วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ โดยวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์ การพัฒนา, แผนพัฒนาท้องถิ่น ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของ รัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่จังหวัด เพื่อให้ทราบว่ามีแต่ละส่วนราชการ มีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามนโยบายหรือไม่ ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึง

แนวทางในการเข้าไปแก้ปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

(๓) วิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ว่ามีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และตำแหน่งใด ที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องใดบ้าง จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน พิจารณาได้จากภารกิจ และปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งอาจพิจารณาได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่จังหวัด

(๔) ทำการวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และตำแหน่ง เพื่อให้มีการใช้กำลังคนเกิดประโยชน์สูงสุด

(๕) ทำการสำรวจ ประเมินความรู้ ความสามารถของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อวางแผนการพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

(๖) นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้น มาจัดทำกรอบอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ในส่วนราชการต่างๆ

(๗) องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการนำเสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ได้จัดทำขึ้นให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.สมุทรปราการ) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๘) เมื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นระยะเวลา ๓ ปี ต่อไป

งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

- ไม่ใช้งบประมาณ -

ปัญหา อุปสรรค

๑. การสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งตามแผนอัตรากำลัง มีข้อจำกัดเรื่องระยะเวลา หากไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ภายใน ๑ ปี จะต้องยุบเลิกอัตราตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง หากจะกำหนดตำแหน่งใหม่จะต้องมีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ซึ่งมีขั้นตอนการขออนุมัติจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) อีกครั้ง

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

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายและประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีความเป็นอิสระและมีค่องตัว

๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง นโยบาย

๑. กระบวนการ สรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้ใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ประกาศกำหนด

๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคน ของส่วนราชการภายใน และกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ใช้บังคับในปีงบประมาณนั้น ๆ

ผลการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการดำเนินการด้านการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ประกาศกำหนด และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

- ไม่ใช้งบประมาณ -

ปัญหา อุปสรรค

๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัดขาดอิสระในการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้ง รวมถึงการสรรหาตำแหน่งสายงานบริหารหรือการแต่งตั้งสายงานบริหารให้สูงขึ้นไม่เป็นไปตามความต้องการของพื้นที่ เนื่องจากอำนาจในการสรรหาเป็นอำนาจของส่วนกลาง เมื่อมีการสรรหาและจัดส่งผู้สอบแข่งขันได้หรือสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกได้มาบรรจุแต่งตั้ง บางรายปฏิบัติงานไม่ถึง ๖ เดือนก็ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม ทำให้การปฏิบัติภารกิจงานขาดความต่อเนื่อง

๒. การโอนย้ายระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างประเภทยังเป็นไปได้ยาก

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายและประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามความต้องการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น มีอิสระ และมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

๓. การพัฒนาบุคลากร

นโยบาย

๑. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประโยชน์สูงสุด

๒. ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตาม ความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน และการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ คุ่มค่า (ภาคผนวก)

๓. ให้มีการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้งครั้งแรก และการพัฒนาหลังได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งจนถึงเกษียณอายุราชการ ตามความจำเป็น เหมาะสม เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน และประโยชน์ของตัวบุคลากรในการสร้างความก้าวหน้าในชีวิตการรับราชการ

๔. การพัฒนาบุคลากร อาจดำเนินการเอง หรือส่งตัวบุคลากรเข้ารับการศึกษอบรมในหลักสูตร ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) หรือสถาบันพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรอง กำหนดหรือจัดให้มีขึ้น ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามแผนพัฒนา ๓ ปี ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการกำหนด

๕. ให้มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ทุกสิ้นปีงบประมาณ

ผลการดำเนินงาน

มีการสำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด และนำข้อมูลจากการศึกษา วิเคราะห์มาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในทุกระดับ ทุกสายงานจึงได้กำหนดแผนงานพัฒนาความรู้ สู่วิชาชีพนั้น โดยมุ่งพัฒนาทั้งความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละสายงาน ความรู้และทักษะ ในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้และการจัดการสมัยใหม่ พัฒนารอบแนวความคิดให้กว้างไกล และเป็นสากล รวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และทั่วถึงเพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการและลูกจ้างก้าวไปสู่ ความเป็นมืออาชีพในระดับมาตรฐาน และได้รับการยอมรับในมาตรฐานการปฏิบัติงานจากประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ และเอกชน ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ ได้ส่งตัวบุคลากรเข้ารับการ ศึกษาอบรมในหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) หรือสถาบันพัฒนา บุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรอง กำหนดหรือจัดให้มีขึ้น ทั้งสิ้น จำนวน ๓๔ คน

งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

- ๔๙๖,๐๐๐ บาท -

ปัญหา อุปสรรค

การจัดหลักสูตรฝึกอบรมในหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด (ก.จ.) หรือสถาบันพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรอง กำหนดหรือจัดให้มีขึ้น ในบางหลักสูตร และบางตำแหน่งยังมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้ประสงค์เข้ารับการ ฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ

ควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มเติมให้เพียงพอต่อความต้องการของผู้ประสงค์เข้ารับการฝึกอบรม

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

นโยบาย

๑. ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ประกาศกำหนด

๒.ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาใช้ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบ การดำเนินการทางวินัย การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และการต่อสัญญาจ้าง

ผลการดำเนินงาน

๑. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ครั้งปีแรก ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าจ้างประจำ การเลื่อนค่าตอบแทนและการต่อสัญญาจ้าง

๒. นำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับข้าราชการ และเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำให้กับลูกจ้างประจำ ครั้งปีแรก ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖

งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

- ไม่ใช้งบประมาณ -

ปัญหา อุปสรรค

๑. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
๒. การโอนย้ายในระหว่างวงรอบการประเมิน มีผลต่อผลการประเมินผลการปฏิบัติของผู้รับการประเมินในทางลบ

ข้อเสนอแนะ

๑. จัดให้มีการอบรมให้ความรู้กับบุคลากรในการจัดทำตัวชี้วัดในการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. การกำหนดวันรับโอนหรือให้โอนควรกำหนดในวันที่ครบวงรอบการประเมิน ๖ เดือน

๕. การสร้างแรงจูงใจ และการลงโทษ

นโยบาย

๑. ให้มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อรักษาคณตให้รักและคงอยู่ในหน่วยงาน ในรูปแบบของการพัฒนา กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพหรือสายงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ การกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษหรือเงินรางวัลประจำปี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ประกาศกำหนด

๒. ให้มีการลงโทษบุคลากรที่กระทำผิดกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติหรือนโยบาย ที่กฎหมายหรือหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ประกาศกำหนดว่าเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้ ไม่ว่าจะทางอาญา ทางแพ่งหรือทางวินัย

ผลการดำเนินงาน

๑. มีประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง (เงินรางวัลประจำปี)

๒. มีการดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง (เงินรางวัลประจำปี) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓. มีประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การลงโทษทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

๔. มีการประกาศยกย่องเชิดชูบุคลากรผู้ทำคุณประโยชน์ดำเนินการป้องกันการทุจริต

๕. ในครึ่งปีแรก ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไม่มีข้อร้องเรียนกล่าวหาบุคลากรในสังกัดกระทำ ความผิดที่ต้องดำเนินการทางวินัยแต่อย่างใด

งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

- ไม่ใช้งบประมาณ -

ปัญหา อุปสรรค

- ไม่มี -

ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

๖. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย

นโยบาย

๑. ให้มีประกาศหรือจัดทำประมวลจริยธรรมให้บุคลากรในสังกัดยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

๒. ให้มีการกำหนดมาตรการภายในเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน และจัดทำโครงการ/กิจกรรมตามมาตรการที่กำหนด เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมให้กับบุคลากรในสังกัด

๓. ให้ใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ประกาศกำหนด มาใช้ในการควบคุม ดูแล บังคับบัญชาบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ นโยบายรวมถึงประมวล จริยธรรมและมาตรการภายในที่กำหนด

๔. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ควบคุม ดูแล บังคับบัญชาบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ นโยบาย รวมถึงประมวลจริยธรรมและมาตรการภายในที่กำหนดโดยเคร่งครัด เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ

ผลการดำเนินงาน

๑. มีการจัดทำประมวลจริยธรรมให้บุคลากรถือปฏิบัติ
๒. มีการประกาศกำหนดมาตรการภายในเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงานให้บุคลากรถือปฏิบัติ
๓. มีการจัดทำโครงการฝึกอบรมปฐมนิเทศข้าราชการ พนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ ประจำปี ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๔. มีการประชุมประจำหัวหน้าส่วนราชการเพื่อกำกับติดตามผลการปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนด

งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

- ๖๗,๖๑๘ บาท -

ปัญหา อุปสรรค

- ไม่มี -

ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

นโยบาย

๑. ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงานให้มีความสะดวก เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง
๒. ให้มีการจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงานให้เกิดความสะดวก คล่องตัว รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ
๓. มีการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติด้วยตนเองเป็นประจำและต่อเนื่อง

ผลการดำเนินงาน

๑. มีการก่อสร้างปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อให้การจัดแบ่งส่วนราชการภายในเป็นสัดส่วนปรับปรุงห้องปฏิบัติงานกองการเจ้าหน้าที่
๒. มีการจัดหาวัสดุและครุภัณฑ์สำนักงานให้เพียงพอต่อความต้องการ เช่น จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพรีนเตอร์ โต๊ะ เก้าอี้ เป็นต้น
๓. มีการก่อสร้าง ปรับปรุงบ้านพัก ที่อยู่อาศัยให้กับข้าราชการอย่างเหมาะสม

งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

- ไม่ใช้งบประมาณ -

ปัญหา อุปสรรค

การพัฒนาคุณภาพชีวิต ยังไม่ครอบคลุมบุคลากรหลังเกษียณอายุราชการ

ข้อเสนอแนะ

ควรจัดให้มีโครงการ/กิจกรรม อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตหลังเกษียณให้กับบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ