



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกรงเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลสามแยก

ที่ ยส. ๕๒๗๐๑/

วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลสามแยก

ตามที่เทศบาลตำบลสามแยก ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล จำนวน ๔ ด้าน รายละเอียดดังนี้

๑. ด้านการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง
๒. ด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง
๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร
๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๖. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยของบุคลากร
๗. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

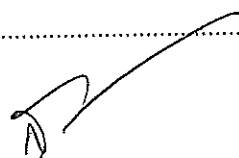
ในการนี้สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลสามแยก ขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

-Promti

(นางสาวไพโรจิตร์ กาฬสุวรรณ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล.....


(นางสาวสุมาลัย สืบเสนาะ)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

/ข้อพิจารณา...

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ความเห็นรองปลัดเทศบาล.....
.....

จำสืบเอก

(ปรีชา พลเทพ)

รองปลัดเทศบาลตำบลสามแยก

ความเห็นปลัดเทศบาล.....
.....

(นายปรีชญา สารสุข)

ปลัดเทศบาลตำบลสามแยก

ความเห็นรองนายกเทศมนตรี.....
.....

(นายสิทธินันท์ หั่นชนะนา)

รองนายกเทศมนตรีตำบลสามแยก

ข้อสั่งการนายกเทศมนตรี.....
.....

(นายวุฒิชัย วงษาเวียง)

นายกเทศมนตรีตำบลสามแยก

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลสามแยก
อำเภอเมืองนกา จังหวัดยโสธร

งานกรเข้าหน้าที
สำนักปลัดเทศบาล
โทร ๐๔๕-๗๘๑๙๑๙ ต่อ ๑๐๗

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ของเทศบาลตำบลสามแยก อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑.ด้านการสรรหา</p> <p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔- ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลสามแยก อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร</p>	<p>๑.เพื่อให้เทศบาลตำบลสามแยกมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒.เพื่อให้เทศบาลตำบลสามแยกมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น การจัดตำแหน่งอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล(ท.ต) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท</p>	<p>มีระดับความสำเร็จของการปรับปรุงข้อมูลโครงสร้างและอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔- ๒๕๖๖)</p>	<p>ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (โดยได้มีการวิเคราะห์ค่างาน การเตรียมการรับรองข้อมูล และการระดมความคิดของคณะกรรมการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ได้ทำการปรับปรุง ๒ ตำแหน่ง ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดตำแหน่งใหม่ <p>ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๓. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา 	<p>พนักงานเทศบาลที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ยังมีความจำเป็นต้องดำเนินการสรรหาในตำแหน่งที่ว่าง</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
-	-	-	กำหนดตำแหน่งใหม่ ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ - ยุกเล็กตำแหน่ง ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง รวม ๖ อัตรา ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง นักการ ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง คนสวน ๑ อัตรา ๓. ตำแหน่ง คนงาน ๔ อัตรา	พนักงานเทศบาลที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ยังมีความจำเป็นต้องดำเนินการสรรหาในตำแหน่งที่ว่าง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนพนักงานเทศบาลที่โอน(ย้าย) หรือลาออก	๑. เพื่อต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน ๒. เพื่อให้เทศบาลมีอัตรากำลังคนที่เหมาะสมกับงาน	มีอัตรากำลังว่างเกินร้อยละ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด	พนักงานเทศบาล ทั้งหมด ๒๔ ตำแหน่ง มีผู้ดำรงตำแหน่ง ๒๑ ราย พนักงานจ้าง ทั้งหมด ๔๒ อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่ง ๓๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๙๑ และดำเนินการสรรหา ดังนี้ ๑. ร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑.๑ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ๒. ประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒.๑ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๒.๒ ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ	การดำเนินการล่าช้า

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑.๓ การรับโอน(ย้าย) มาดำรงตำแหน่งบริหารที่ว่าง ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๔ การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป รวม ๗ อัตรา</p>	<p>๑. เพื่อต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน</p> <p>๒. เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน</p> <p>๑. เพื่อต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน</p> <p>๒. เพื่อการปฏิบัติงานที่ทันต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>การดำเนินการรับโอน (ย้าย) เป็นไปอย่างเปิดเผย บริสุทธิ์ ยุติธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์การรับโอน(ย้าย) ทุกประการ</p> <p>-การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเป็นไปอย่างเปิดเผย บริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การสรรหาพนักงานจ้างทุกประการ</p>	<p>มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่เหมาะสม ปริมาณงานของเทศบาล</p> <p>-มีพนักงานจ้างมาปฏิบัติหน้าที่ จำนวน ๖ ตำแหน่ง รวม ๗ อัตรา ดังนี้</p> <p><u>ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ</u></p> <p>๑. ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๓. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา</p> <p><u>ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป</u></p> <p>๑. ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๒. ตำแหน่งพนักงานดับเพลิง จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๓. ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา</p>	<p>ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติหน้าที่ สามารถตอบสนองนโยบายและภารกิจของเทศบาลได้เป็นอย่างดี</p> <p>- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรแต่ไม่ดำเนินการเป็นไปตามแผน</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒. ด้านการพัฒนา</p> <p>๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ</p>	<p>เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล</p>	<p>บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสามแยก อันประกอบด้วย พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน</p>	<p>๑. การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหารพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง</p> <p>๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรแต่ไม่ดำเนินการเป็นไปตามแผน</p>
<p>๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>พนักงานเทศบาลต้องได้รับการฝึกอบรมในสายงานทุกคน</p>	<p>- พนักงานเทศบาลได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆตามตำแหน่งนั้นๆ</p>	<p>ควรให้พนักงานเทศบาลทุกคนเข้ารับการอบรมตามหน้าที่ตนเอง</p>
<p>๒.๓ สร้างบทเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning</p>	<p>เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้มีความรู้ทักษะในการทำงาน</p>	<p>พนักงานเทศบาลสามารถสร้างบทเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning ทุกคน</p>	<p>ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง</p>	<p>เห็นควรให้ส่งเสริมพนักงานเทศบาลทุกตำแหน่งเข้ารับการอบรมในตำแหน่งของตนเอง</p>

/ประเด็นนโยบาย...

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ทักษะและสมรรถนะ	เพื่อพิจารณาความดีความชอบ	ระดับ ดีเด่น ผลการประเมิน ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป ระดับ ดีมาก ผลการประเมิน ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐ ระดับ ดี ผลการประเมิน ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐ ระดับ พอใช้ ผลการประเมิน ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐ ระดับ ต้องปรับปรุงผลการประเมิน ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และพนักงานครูแต่ละรอบการประเมินในรอบการประเมินฯ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ และ ๑ เมษายน ๒๕๖๖	ควรมีมีบุคลากรข้างนอกเข้าร่วมประเมิน
๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ ๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้รับรู้ความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งตนเอง	เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้าในแต่ละประเภทให้พนักงานทราบ	มีการประชุมชี้แจงต่อที่ประชุมให้พนักงานทุกท่านได้ทราบว่าตนเองสามารถไปสอบเลื่อนตำแหน่งไหนได้บ้าง	พนักงานมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองมากขึ้น
๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก่ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการค้นหาข้อมูลของพนักงาน	สามารถบันทึกข้อมูลฐานบุคลากรแห่งชาติ (LHR) ครบทุกคนและถูกต้อง	มีการบันทึกข้อมูลฐานบุคลากรแห่งชาติ(LHR)ครบทุกคนและถูกต้อง	ดำเนินการถูกต้อง ครบถ้วน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	เพื่อพิจารณาความดีความชอบ	ระดับ ดีเด่น ผลการประเมิน ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป ระดับ ดีมาก ผลการประเมิน ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐ ระดับ ดี ผลการประเมิน ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐ ระดับ พอใช้ ผลการประเมิน ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐ ระดับ ต้องปรับปรุงผลการประเมิน ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และพนักงานครูเทศบาล แต่ละรอบการประเมิน ในรอบการประเมินฯ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ และ ๑ เมษายน ๒๕๖๖	ดำเนินการด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และไม่มีเรื่องร้องเรียน ด้านบริหารงานบุคคล
๓.๔ ดำเนินการการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปีเพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	ยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	ได้มอบเกียรติบัตรให้กับพนักงานเทศบาล มีคุณธรรมจริยธรรม และยึดหลัก ธรรมมาภิบาลในการปฏิบัติงานที่มีผลการประเมินดีเด่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	เห็นควรให้มีการยกย่องชมเชยแก่พนักงานในปีต่อไป

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	คุณภาพชีวิตของบุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานดีขึ้นทุกคน	ได้มีดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส โครงการ biggreeningdayภายในสำนักงานทุกเดือน	เห็นควรให้มีการดำเนินการทุกวันพุธ พนักงาน เจ้าหน้าที่ เข้าร่วมกิจกรรม ครบถ้วน
๔.ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ ๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับเทศบาลตำบลสามแยก ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารอปท. ในการขับเคลื่อน กำกับดูแล และติดตามการทำงานของ ส่วนราชการ และข้าราชการ ให้งานบรรลุตาม เป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ตั้งไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	พนักงานทุกคนไม่ทำผิดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ไม่มีเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ในหน่วยงาน	ได้ประกาศเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรม คุณธรรมให้พนักงานทุกท่านทราบ	ไม่มีเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์
๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเป็นเครื่องมือให้ผู้บังคับบัญชา กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	พนักงานได้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ผู้บังคับบัญชาดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	พนักงานได้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่มีเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริต	บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต	ได้ประกาศเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ มาตรฐาน วินัยคุณธรรมจริยธรรม และป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้พนักงานทุกท่านทราบ	พนักงานได้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่มีเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ด้านการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง ปัญหาที่พบ พนักงานเทศบาลที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ยังมีความจำเป็นต้องดำเนินการสรรหาในตำแหน่งที่ว่าง
ข้อเสนอแนะ ควรสรรหาตำแหน่งที่ว่างโดยให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการสรรหา และต้องดำเนินการทุกปี
๒. ด้านการพัฒนาปัญหาที่พบมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรแต่ไม่ดำเนินการเป็นไปตามแผนไม่ได้ส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการอบรมตามสายงาน
ข้อเสนอแนะ ควรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนได้รับการอบรมในสายงานของตนเองทุกตำแหน่ง/และสายงาน อย่างทั่วถึง ให้เป็นไปตามตัวชี้วัด (pa).
๓. ด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง ธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครู ปัญหาที่พบ -ไม่มี-
ข้อเสนอแนะ ควรให้มีการยกย่องชมเชยพนักงานในด้านอื่นๆ และให้ดำเนินการทุกๆปี
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ ปัญหาที่พบ -ไม่มี-
ข้อเสนอแนะ ควรให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการอย่างเคร่งครัดและเป็นรูปธรรม

- Pkowl

(นางสาวไพโรจิตร์ กาฬสุวรรณ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ