



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ...สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ โทร. ๐ ๔๕๗๕-๖๙๕๙

ที่ ...ยส.๗๒๔๐๑/..... วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ...รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๔ ด้าน รายละเอียดดังนี้

๑. ด้านการสรรหา
๒. ด้านการพัฒนา
๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

ในการนี้ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวลำดวน ชูรัตน์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ หัวหน้าสำนักงานปลัดอบต.นาสะไมย์.....

(นายศุद्धิย์ โยกริมย์)

หัวหน้าสำนักงานปลัด

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ รองปลัดอบต.นาสะไมย์.....

(นางปรารัตน์ จันทะโยธา)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ ปลัดอบต.นาสะไมย์.....

(นางงามพิศ วงษ์สามารถ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะนายกอบต.นาสะไมย์.....

(นายบุญสิน ศรีธรรม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์
อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑. ด้านการสรรหา</p> <p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์</p>	<p>๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท</p>	<p>มีระดับความสำเร็จของการปรับปรุงข้อมูลโครงสร้างและอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)</p>	<p>ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (โดยได้มีการวิเคราะห์ค่างาน การเตรียมการรับรองข้อมูล และการระดมความคิดของคณะกรรมการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ได้ทำการปรับปรุงในตำแหน่ง นายช่างเขียนแบบ(ปง./ชง.)</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ยังมีความจำเป็นต้องดำเนินการสรรหาในตำแหน่งที่ว่าง</p>
<p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนฯ สรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนพนักงานส่วนตำบลที่โอน(ย้าย) หรือลาออก</p>	<p>๑. เพื่อต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน</p> <p>๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอัตรากำลังคนที่เหมาะสมกับงาน</p>	<p>มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลทั้งหมด ๑๗ ตำแหน่ง มีผู้ดำรงตำแหน่ง ๑๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๒๔ และได้ดำเนินการขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ว่างแทน ในตำแหน่ง นายช่างเขียนแบบ(ปง./ชง.)</p>	<p>การดำเนินการล่าช้า</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง เข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	๑. เพื่อต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน ๒. เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน	การดำเนินการคัดเลือกเป็นไปอย่างเปิดเผย บริสุทธิ์ยุติธรรม การตัดสินใจว่าผู้ใดเป็นผู้สอบคัดเลือกได้ให้ถือเกณฑ์ว่า ต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนในแต่ละภาคที่สอบตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ การสอบคัดเลือกจะต้องสอบตามหลักสูตรทุกภาค	ได้ดำเนินการประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อเปลี่ยนสายงานประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งในสายงานประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ในตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับ ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และได้มีการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล นางอัญญา เชื้อบัณฑิต ให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ระดับ ปฏิบัติการ ตั้งแต่วันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓	ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติหน้าที่

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร (การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง)	เพื่อให้การสรรหาและเลือกสรร มีความบริสุทธิ์และยุติธรรม	ให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย ๑.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน ๒.ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนที่รับผิดชอบงาน เป็นกรรมการ หรือโครงการของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร ๓.หัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในประกาศรับสมัคร	ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้างทั่วไป ดังนี้ ๑. นางงามพิศ วงษ์สามารถ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ ๒. นางผ่องศรี คลังทอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ ๓. นายมงคล ศรีวิเศษ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ ๔. นายศักดิ์ชัย โกยรัมย์ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ ๕. นางสาวลำดวน ชูรัตน์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ เลขานุการ	การดำเนินการเรียบร้อย

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>บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะเม็ย อันประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน</p>	<p>๑. การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</p> <p>๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร แต่ไม่ดำเนินการเป็นไปตามแผน</p>
<p>๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลต้องได้รับการฝึกอบรมในสายงานทุกคน</p>	<p>- ได้อนุมัติให้ นางสาวลำดวน ชูรัตน์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล เข้าร่วมอบรม หลักสูตรเทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการส่วนท้องถิ่นและครูอปท. ปี ๒๕๖๔ การตั้งส่วนราชการของ อบจ. เทศบาล และ อบต. (ใหม่) หลักเกณฑ์การได้รับค่าตอบแทนและเงินเพิ่มสำหรับราชการส่วนท้องถิ่น(ใหม่)” รุ่นที่ ๖ ในวันที่ ๒๐ - ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ณ โรงแรมสุนีย์แอนด์จังหวัดอุบลราชธานี</p>	<p>ควรให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนเข้ารับการอบรมตามหน้าที่ตนเอง</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.๓ สร้างบทเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้มีความรู้ ทักษะในการทำงาน	พนักงานส่วนตำบลสามารถสร้างบทเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning ทุกคน	ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	เห็นควรให้ส่งเสริมพนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่งเข้ารับการอบรมในตำแหน่งของตนเอง
๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ทักษะ และสมรรถนะ	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 ๒๕๖๒ และ ๑ เมษายน ๒๕๖๓	ควรให้มีบุคลากรข้างนอกเข้าร่วมประเมิน

<p>๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และ แร่งจูงใจ ๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ</p>	<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับรู้ ความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ตนเอง</p>	<p>เปรียบเทียบเส้นทางการ ความก้าวหน้าในแต่ละประเภทให้ พนักงานทราบ</p>	<p>มีการประชุมชี้แจงต่อที่ประชุมให้ พนักงานทุกท่านได้ทราบว่าตนเอง สามารถไปสอบเลื่อนตำแหน่งไหน ได้บ้าง</p>	<p>มีพนักงานบางท่านที่สามารถ สอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงาน จากระดับต้น เป็นระดับกลาง ได้</p>
<p>๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบ ศูนย์ ข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่น แห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการค้นหาข้อมูล ของพนักงาน</p>	<p>สามารถบันทึกข้อมูลฐานบุคลากร แห่งชาติ(LHR)ครบทุกคนและ ถูกต้อง</p>	<p>มีการบันทึกข้อมูลฐานบุคลากร แห่งชาติ(LHR)ครบทุกคนและ ถูกต้อง</p>	<p>ดำเนินการถูกต้อง</p>
<p>๓.๓ จัดให้มีกระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถ ตรวจสอบได้</p>	<p>เพื่อพิจารณาความดีความชอบ</p>	<p>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 ต้องปรับปรุงผลการ ประเมิน ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐</p>	<p>แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการ ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานจ้าง และ พนักงานครูแต่ละรอบการประเมิน ในรอบการประเมินฯ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ และ ๑ เมษายน ๒๕๖๓</p>	<p>ดำเนินการด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.๔ ดำเนินการการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	ยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	ได้มอบเกียรติบัตรให้กับพนักงานส่วนตำบลผู้เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และยึดหลัก ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน แต่ นางผ่องศรี คลิ่งทอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓	เห็นควรให้มีการยกย่องชมเชยแก่พนักงานในปีต่อไป
๓.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	คุณภาพชีวิตของบุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ดีขึ้นทุกคน	ได้มีดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส ภายในสำนักงานทุกเดือน	เห็นควรให้มีการดำเนินการทุกวันพุธ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๔.ด้านคุณธรรม จริยธรรม และ วินัยข้าราชการ</p> <p>๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล นาสะไมย์ ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหาร อปท. ในการขับเคลื่อน กำกับ ดูแล และติดตามการทำงาน ของ ส่วนราชการ และข้าราชการ ให้งานบรรลุตาม เป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ตั้งไว้ ได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล</p>	<p>พนักงานทุกคนไม่ทำผิดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ไม่มีเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ใน หน่วยงาน</p>	<p>ได้ประกาศเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ประมวลจริยธรรม คุณธรรมให้ พนักงานทุกท่านทราบ</p>	<p>ไม่มีเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์</p>
<p>๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย งานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็น ธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการ ควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>เพื่ อ เป็น เครื่องมือ ให้ ผู้บังคับบัญชา กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ ปฏิบัติงาน ตาม หลัก เกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง</p>	<p>พนักงานได้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง</p>	<p>ผู้บังคับบัญชาดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน ใน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง</p>	<p>พนักงานได้ปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่มีเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์</p>
<p>๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณ ธรรม จริยธรรม และ ป้องกัน การทุ จริต ประ จำ ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</p>	<p>เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณ ธรรม จริยธรรม และ ป้องกัน การทุ จริต</p>	<p>บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการ เสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต</p>	<p>ได้ประกาศเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ มาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้พนักงานทุกท่านทราบ</p>	<p>พนักงานได้ปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่มีเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์</p>

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ด้านการสรรหา

ปัญหาที่พบ พนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ยังมีความจำเป็นต้องดำเนินการสรรหาในตำแหน่งที่ว่าง
ข้อเสนอแนะ ควรสรรหาตำแหน่งที่ว่างโดยให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการสรรหาแทน

๒. ด้านการพัฒนา

ปัญหาที่พบ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร แต่ไม่ดำเนินการเป็นไปตามแผน ไม่ได้ส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรมตามสายงาน
ข้อเสนอแนะ ควรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนได้รับการอบรมในสายงานของตนเอง

๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ

ปัญหาที่พบ ไม่มี
ข้อเสนอแนะ ควรให้มีการยกย่องชมเชยในด้านอื่นๆ และให้ดำเนินการในปีต่อไป

๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

ปัญหาที่พบ ไม่มี
ข้อเสนอแนะ ควรให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ อย่างเคร่งครัด



(นางสาวลำดวน ชูรัตน์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ