รายงานผล
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เทศบาลตำบลกระจับ

อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

งานการเจ้าหน้าที่
ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล

รายงานผล
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
เทศบาลตำบลกระจับ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
****

เทศบาลตำบลกระจับ ได้ดำเนินการตามประเด็นนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลกระจับ จำนวน ๗ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจและการลงโทษ ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย และด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีรายละเอียดตามประเด็นนโยบายทั้ง ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

<u>แนวทางดำเนินงาน</u>

๑. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมาย สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ต่างๆ เพื่อกำหนดโครงสร้าง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายในให้มีความเหมาะสม ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ตำแหน่ง คุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ สมรรถนะที่ต้องการ ให้สอดคล้องกับภารกิจตามโครงสร้างภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายใน

๓. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล ให้เพียงพอ เกิดความคุ้มค่า

๔. ให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการใช้กำลังคน ให้สอดคล้องกับภารกิจความต้องการกำลังคน งบประมาณ และสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะมีขึ้นในอนาคต

๕. ให้มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกสิ้นปีงบประมาณ

<u>วัตถุประสงค์</u>

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลกระจับมีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลกระจับมีการกำหนดตำแหน่งและสามารถจัดอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่น และกฎหมาย

๓. เพื่อให้เทศบาลตำบลกระจับสามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

๔. เพื่อให้เทศบาลตำบลกระจับสามารถวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้านการ บริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด

๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลกระจับสามารถใช้บุคลากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๖. เพื่อให้เทศบาลตำบลกระจับสามารถกำหนดแนวทางการการพัฒนา ตลอดจน สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล

<u>ตัวชี้วัด</u>

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

<u>/ผลการดำเนินงาน.....</u>

<u>ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด</u>

๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ถูกต้องตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ดังนี้

๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและเทศบาลลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลกระจับ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและเทศบาล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลกระจับ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลกระจับ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ และทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับ หลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการ เกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๑.๓ วิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่ามีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และตำแหน่งใดที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องใดบ้าง จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความผิดชอบของเทศบาลตำบลกระจับ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน พิจารณาได้จากภารกิจ และปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเน ว่าจะมีเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งอาจพิจารณาได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลกระจับ

๑.๔ ทำการวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และตำแหน่ง เพื่อให้มีการใช้กำลังคนเกิดประโยชน์สูงสุด

๑.๕ ทำการสำรวจ ประเมินความรู้ ความสามารถของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานในเทศบาลตำบลกระจับ เพื่อวางแผนการพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๑.๖ นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้น มาจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในส่วนราชการต่างๆ

๑.๗ เทศบาลตำบลกระจับ นำเสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่ได้จัดทำขึ้นให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี (กทจ.ราชบุรี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

/๑.๘ มีการประกาศ.....

๑.๘ มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ ของเทศบาลตำบลกระจับ เป็นระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๒. ดำเนินการติดตามและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ดังนี้

๒.๑ ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔

๒.๒ ขอความเห็นชอบปรับปรุงโครงสร้างกำหนดส่วนราชการของเทศบาล และกำหนดอำนาจหน้าที่ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔ ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓

ปัญหา อุปสรรค

- ไม่มี -

ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

๒. ด้านการสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้ง

แนวทางดำเนินงาน

๑. กระบวนการสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้ใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (กทจ.) ประกาศกำหนด

๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของส่วนราชการภายใน และกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ใช้บังคับในปีงบประมาณนั้นๆ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การใช้ตำแหน่งเป็นไปตามภารกิจและความต้องการของส่วนราชการภายในตามโครงสร้างภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ

๒. เพื่อให้การสรรหาถูกต้องตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขฯ มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงานและเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของจำนวนคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง มีความถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๒. ร้อยละของจำนวนตำแหน่งที่บรรจุ ตรงตามระยะเวลาที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คิดเป็นร้อยละ ๘๐

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

- การสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้งพนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติงาน และสายงานผู้บริหารถูกต้องตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (กทจ.) ประกาศกำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คิดเป็นร้อยละ ๘๐

/- ดำเนินการ.....

- ดำเนินการรับโอนพนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติงาน และสายงานผู้บริหารที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา

- ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างเทศบาลที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

ปัญหา อุปสรรค

๑. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง ยังไม่เป็นไปตามความต้องการของเทศบาล เนื่องจากต้องปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (กทจ.) กำหนด

๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง เกิดความล่าช้า ทำให้ภารกิจงานไม่คล่องตัวและไม่ต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ควรแก้ไขกฎหมายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

แนวทางดำเนินงาน

๑. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประโยชน์สูงสุด

๒. ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน และการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ คุ้มค่า

๓. ให้มีการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้งครั้งแรก และการพัฒนาหลังได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจนถึงเกษียณอายุราชการ ตามความจำเป็น เหมาะสม เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน และประโยชน์ของตัวบุคลากรในการสร้างความก้าวหน้าในชีวิตการรับราชการ

๔. การพัฒนาบุคลากร อาจดำเนินการเอง หรือส่งตัวบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรมในหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (กทจ.) หรือสถาบันพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรองกำหนดหรือจัดให้มีขึ้น ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามแผนพัฒนา ๓ ปี ที่เทศบาลตำบลกระจับกำหนด

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและฝีมือการปฏิบัติงานในหน้าที่

๒. เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ท่าทีในการปฏิบัติงาน

๓. เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน

๔. เพื่อพัฒนาองค์กร

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา โดยจะต้องมีบุคลากรได้รับการพัฒนาตามสายงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่งตามคุณสมบัติและสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

๑. มีการสำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด และนำข้อมูลจากการศึกษาวิเคราะห์มาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

/๒. ในปีงบประมาณ.....

๒. ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ไม่มีการเลื่อนระดับ

๓. มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ตามแผน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ จำนวน ๘ ราย

๔. จัดโครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวนผู้เข้าร่วมการอบรม ๙๔ คน และผู้เข้าร่วมการศึกษาดูงาน ๖๙ คน

ปัญหา อุปสรรค

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจากการศึกษาอบรมยังไม่สามารถนำความรู้และทักษะมาถ่ายทอดและพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์

ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แนวทางดำเนินงาน

๑. ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (กทจ.) ประกาศกำหนด

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

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. เพื่อสร้างแรงจูงใจและผลตอบแทนการปฏิบัติงาน

๓. เพื่อสร้างความเป็นธรรมกับหน่วยงานและบุคลากรต่อผลการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด

จำนวนครั้งการประเมิน โดยต้องมีการประเมินไม่น้อยกว่าปีละ ๒ ครั้ง

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง โดยนำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าจ้างประจำ การเลื่อนค่าตอบแทน และการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง ดังนี้

- ผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ (ครึ่งปีแรก)

ประเภท	จำนวน	ร้อยละ ๑๕	๑ ขั้น	๐.๕ ขั้น	ไม่ได้เลื่อน	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล	๓๕	-	๕	๓๐	-	
ลูกจ้างประจำ	๓	-	-	๓	-	

/- ผลการเลื่อนขั้น.....

- ผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ (ครึ่งปีหลัง)

ประเภท	จำนวน	ร้อยละ ๑๕	๑ ขั้น	๐.๕ ขั้น	ไม่ได้เลื่อน	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล	๓๕	-	๓๒	๓	-	
ลูกจ้างประจำ	๓	-	๓	-	-	

ประเภท	จำนวน	ร้อยละ ๓	ร้อยละ ๒	ร้อยละ ๑.๕	ร้อยละ ๑	ไม่ได้เลื่อน	หมายเหตุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๔	-	๑๐	๓	๑	-	

ปัญหา อุปสรรค

- ไม่มี -

ข้อเสนอแนะ

เน้นย้ำให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลงาน และพฤติกรรมประกอบกันในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพฤติกรรมของบุคลากร

๕. ด้านการสร้างแรงจูงใจ และการลงโทษ

แนวทางดำเนินงาน

๑. ให้มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดีให้รักและคงอยู่ในหน่วยงาน ในรูปแบบของการพัฒนา กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพหรือสายงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ การกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษหรือเงินรางวัลประจำปีตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (กทจ.) ประกาศกำหนด

๒. ให้มีการลงโทษบุคลากรที่กระทำผิดกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติหรือนโยบายที่กฎหมายหรือหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (กทจ.) ประกาศ กำหนดว่าเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้ ไม่ว่าทางอาญา ทางแพ่งหรือทางวินัย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อรักษาคนดีไว้กับหน่วยงาน

๒. เพื่อพัฒนาคนไม่ดีหรือกำจัดคนไม่ดีออกไปจากหน่วยงาน

ตัวชี้วัด

ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ออกจากงาน จำนวน ๑ ราย (นอกจากเกษียณอายุราชการ)

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

๑. มีประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง และค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. มีประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การลงโทษทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

๓. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไม่มีบุคลากรถูกไล่ออกจากราชการ

๔. มีการประกาศยกย่องพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่มีผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น

/ปัญหา อุปสรรค.....

ปัญหา อุปสรรค

- ไม่มี -

ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย

แนวทางดำเนินงาน

๑. ให้มีประกาศหรือจัดทำประมวลจริยธรรมให้บุคลากรในสังกัดยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

๒. ให้มีการกำหนดมาตรการภายในเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และจัดทำโครงการ/กิจกรรมตามมาตรการที่กำหนด เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมให้กับบุคลากรในสังกัด

๓. ให้ใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (กทจ.) ประกาศกำหนด มาใช้ในการควบคุม ดูแล บังคับบัญชาบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ นโยบาย รวมถึงประมวลจริยธรรมและมาตรการภายในที่กำหนด

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

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างค่านิยมที่ดีให้กับบุคลากร

๒. เพื่อเริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรถือปฏิบัติ

๓. เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร ประชาชนเกิดความยอมรับ

๔. เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยให้กับบุคลากร

ตัวชี้วัด

จำนวนข้อร้องเรียนบุคลากรกระทำผิดประมวลจริยธรรมหรือวินัย

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

๑. มีการจัดทำประมวลจริยธรรมให้บุคลากรในหน่วยงานถือปฏิบัติ

๒. มีการประกาศกำหนดมาตรการภายในเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงานให้บุคลากรถือปฏิบัติ

๓. มีการประชุมประจำพนักงานประจำเดือนเพื่อกำกับติดตามผลการปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนด

๔. ไม่มีข้อร้องเรียนว่าบุคลากรกระทำผิดประมวลจริยธรรมหรือวินัย

ปัญหา อุปสรรค

- ไม่มี -

ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

๗. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวทางดำเนินงาน

๑. ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงานให้มีความสะดวก เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

๒. ให้มีการจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงานให้เกิดความสะดวก คล่องตัว รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

๓. มีการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติด้วยกันเองเป็นประจำและต่อเนื่อง

<u>วัตถุประสงค์</u>

๑. เพื่อให้บุคลากรมีสถานที่ทำงานและเครื่องอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม

๒. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและจิตใจบุคลากร

<u>ตัวชี้วัด</u>

๑. จำนวนที่ทำงานที่มีการปรับปรุง

๒. จำนวนวัสดุ อุปกรณ์ที่จัดหาเพิ่มเติม

<u>ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด</u>

๑. มีการปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อให้การจัดแบ่งส่วนราชการภายในเป็นสัดส่วน

๒. มีการจัดหาวัสดุและครุภัณฑ์สำนักงานให้เพียงพอต่อความต้องการ เช่น จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ๊นเตอร์ โต๊ะ เก้าอี้ เป็นต้น

๓. มีสวัสดิการ ค่าเช่าบ้าน สำหรับพนักงานเทศบาล ซึ่งไม่มีบ้านพักของทางราชการให้พักอาศัยในขณะปฏิบัติงานให้สามารถเบิกค่าตอบแทนนี้ได้ตามสิทธิ์

<u>ปัญหา อุปสรรค</u>

การปรับปรุงสถานที่ทำงาน ยังไม่สามารถดำเนินการได้ครอบคลุมทุกส่วนราชการ เนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ

<u>ข้อเสนอแนะ</u>

- ควรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อให้การจัดแบ่งส่วนราชการภายในเป็นสัดส่วน