



รายงานผลการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

เทศบาลตำบลชนบท
อำเภอชนบท จังหวัดขอนแก่น

คำนำ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลแสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลชนบท ที่ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของนายก เทศบาลตำบลชนบท ประกอบด้วยผลการดำเนินงานตามประเด็นนโยบาย จำนวน ๑๓ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร การสรรหาตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง การคัดเลือกบุคคล การให้โอนและการรับโอนพนักงานเทศบาล การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การบริหารงานและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ด้านคุณธรรมหรือจริยธรรม เสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สภาพปัญหา อุปสรรค ผลการวิเคราะห์ และข้อเสนอแนะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลชนบท ให้สาธารณชนได้รับทราบ เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ แนะนำ การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลชนบท เพื่อความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และนำข้อเสนอแนะของประชาชน ไปพัฒนาปรับปรุงนโยบายและการดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ในการนำผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค ผลการวิเคราะห์ และข้อเสนอแนะ ไปพัฒนาปรับปรุง นโยบาย การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลชนบทให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงประชาชนโดยทั่วไป ได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาแนะนำ และขอขอบคุณ ผู้บังคับบัญชา บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่สนับสนุนให้การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

งานการเจ้าหน้าที่
คณะผู้จัดทำ

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑
ส่วนที่ ๒ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓
ส่วนที่ ๒ ปัญหาและอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีงบประมาณที่ผ่านมา	๕
ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	๖

ส่วนที่ ๑

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔

เทศบาลตำบลชนบท อำเภอชนบท จังหวัดขอนแก่น

เทศบาลตำบลชนบท ได้ดำเนินการตามประเด็นนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลชนบท ประกอบด้วย ด้านการวางแผน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร การสรรหาตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง การคัดเลือกบุคคล การให้โอนและการรับโอนพนักงานเทศบาล การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การบริหารงานและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ด้านคุณธรรมหรือจริยธรรม เสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีรายละเอียดตามประเด็นนโยบายทั้ง ๑๓ ด้าน ดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาลให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานลูกจ้างประจำ และเทศบาลจังหวัดขอนแก่นกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

๓. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในเทศบาลได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกันสามารถนำข้อมูลข่าวสารมาประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ นำมาซึ่งการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

๔. การสรรหาตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่นกำหนด

๕. การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่นกำหนด

๖. การให้โอนและการรับโอนพนักงานเทศบาลหรือส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่นต้องเสนอเรื่องให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น โดยให้ส่วนราชการต้นสังกัดเดิม หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือส่วนราชการที่ประสงค์จะรับโอนทั้งสองแห่งประสานวันรับโอนหรือให้โอน และกำหนดวันที่รับโอนและให้โอน โดยคำสั่งให้มีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่นให้ความเห็นชอบ และออกคำสั่งรับโอนและให้โอนภายใน ๑๕ วันนับแต่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่นให้ความเห็นชอบ

๗. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในและการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบภายในส่วนราชการของเทศบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

๘. วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

๘.๑ นายกเทศมนตรีอาจมอบอำนาจให้ปลัดเทศบาล หรือรองปลัดเทศบาล ทำการแทนโดยให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล

๘.๒ เรื่องที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ระบุให้เป็นอำนาจปลัดเทศบาลจะมอบอำนาจหน้าที่ปลัดเทศบาล หากกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับนั้น มิได้กำหนดเป็นเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็น

อย่างอื่นปลัดเทศบาลอาจมอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้รองปลัดเทศบาลปฏิบัติราชการแทนในนามของ ปลัดเทศบาล

๘.๓ กรณีไม่มีปลัดเทศบาล หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้รอง ปลัดเทศบาลเป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้ามีรองปลัดเทศบาลหลายคน ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งรองปลัดคน หนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน

๘.๔ กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งพนักงานเทศบาลในกองหรือส่วนราชการ คนใดคนหนึ่งให้เห็นสมควรให้เป็นผู้รักษาร าชการแทนได้

๘.๕ กรณีที่ตำแหน่งพนักงานเทศบาลอื่นว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งมาสามารถ ปฏิบัติราชการได้ ให้นายกเทศมนตรีมีอำนาจสั่งให้พนักงานเทศบาลที่เห็นสมควรรักษาราชการในตำแหน่งนั้น

๙. การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัคร บุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง มีการประกาศทางเว็บไซต์และป้ายประชาสัมพันธ์ของเทศบาล

๑๐. มีการพัฒนาบุคลากรทุกสายงาน โดยให้ได้รับการฝึกอบรมความรู้ในหลักสูตร ตามสายงานเพื่อมุ่งมั่นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งแต่ละประเภท

๑๑. จัดทำประมวลจริยธรรมเพื่อเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่ง ทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท และเพื่อให้การบังคับใช้มาตรการทางจริยธรรม ของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๒. ให้ผู้บังคับบัญชามอบงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย

๑๓. เสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยถูก สุขลักษณะทำให้บุคลากรมีความสุข พึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ ๒

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔
เทศบาลตำบลชนบท อำเภอชนบท จังหวัดขอนแก่น

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑.ด้านการวางแผน	๑.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงการและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาล	เพื่อเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	
๒.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑.เพื่อควบคุมการประเมินผลของการปฏิบัติงานราชการของพนักงานเทศบาล/ลูกจ้างประจำให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด ๒.เพื่อให้การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทนของพนักงานเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด	บุคลากรมีแรงจูงใจมากขึ้น	ปีละ ๒ ครั้ง ช่วงที่ ๑ ต.ค.๖๓ – มี.ค.๖๔ ช่วงที่ ๒ เม.ย.๖๔ – ธ.ค.๖๔	
๓.การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑.เพื่อให้บุคลากรในเทศบาลมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย/ระเบียบมากขึ้น	๑.การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น	บุคลากรของเทศบาลมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย/ระเบียบ ก.ท.จังหวัดกำหนด	
๔.การสรรหาตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง	๑.เพื่อจะได้พนักงานตำแหน่งสายบริหารมาบรรจุให้ครบตามตำแหน่งที่ว่าง	๑.สายบริหารครบตามแผนอัตรากำลัง	การสรรหาตำแหน่งสายงานบริหารดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท.จังหวัดกำหนด	
๕.การคัดเลือกบุคคล	๑.จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนตำแหน่งที่ว่าง	๑.เทศบาลมีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน	เปิดกรอบ/ยุบตำแหน่งเจ้าพนักงานทะเบียนและบัตร	
	๒.รับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนพนักงาน	-	ไม่มีการดำเนินงาน	
	๓.การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น	-	ไม่มีการดำเนินงาน	
๖.การให้โอนและการรับโอนพนักงานเทศบาล	บรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในเทศบาล	พนักงานเทศบาลบรรจุและแต่งตั้งตามกรอบอัตรว่าง	-ให้โอนตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน -ให้โอนตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ให้โอนตำแหน่งรองปลัดเทศบาล	
๗.การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	แบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ	โครงสร้างการบริหารมีความเหมาะสม/มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน	-คำสั่งมอบหมายของเทศบาลตำบลชนบท ที่๑๘๘๓/๒๕๖๔ ลว. ๒๓ ต.ค. ๖๔	

ส่วนที่ ๒ (ต่อ)

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔
เทศบาลตำบลชนบท อำเภอชนบท จังหวัดขอนแก่น

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๘.การบริหารงาน และการปฏิบัติงาน ของพนักงาน เทศบาล	เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตาม เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์	สามารถปฏิบัติงานได้ต่อเนื่อง	คำสั่งนายกเทศบาลมอบหมายให้ ปลัดเทศบาล/รองปลัดเทศบาล	
๙.การรับสมัคร คัดเลือกเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งบุคคล เข้ารับราชการ พนักงานจ้าง	เพื่อเลือกสรรหาเป็นพนักงานจ้าง	มีบุคลากรปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	-	
๑๐.การพัฒนา บุคลากรทุกสายงาน	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	มีความรู้ ความสามารถ กับ ตำแหน่ง	-	
๑๑.ด้านคุณธรรม หรือจริยธรรม	๑.เพื่อให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึง ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่นและจรรยาบรรณข้าราชการ ๒.ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่ได้ เลือกปฏิบัติรวมถึง การควบคุม กำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน	-พนักงานเทศบาลมี จรรยาบรรณที่ดีขึ้น -การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	ประชาสัมพันธ์/แจ้ง -ประมวลจริยธรรม คุณธรรม -จรรยาบรรณของพนักงาน -คำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่	
๑๒.เสริมสร้าง สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน การให้ทำความสะอาดเป็น ระเบียบเรียบร้อย	สภาพแวดล้อมในการทำงาน สะอาดมากยิ่งขึ้น	มีการทำกิจกรรม ๕ ส ทุกวันศุกร์	

ส่วนที่ ๓
ปัญหาและอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีงบประมาณที่ผ่านมา

ประเด็นนโยบาย	ปัญหาและอุปสรรค		หมายเหตุ
	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
๑.ด้านการวางแผน	มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังระหว่างปี	มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังระหว่างปี	☒ เหมือนกัน ☐ ไม่เหมือนกัน
๒.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	นำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องที่เกี่ยวข้องไม่ครบถ้วน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน เน้น ผลงานอย่างเดียว โดยไม่ พิจารณาพฤติกรรม	นำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องที่เกี่ยวข้องไม่ครบถ้วน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน เน้น ผลงานอย่างเดียว โดยไม่ พิจารณาพฤติกรรม	☒ เหมือนกัน ☐ ไม่เหมือนกัน
๓.การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	มุ่งปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ ไม่ครอบคลุมสภาวะการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	มุ่งปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ ไม่ครอบคลุมสภาวะการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	☒ เหมือนกัน ☐ ไม่เหมือนกัน
๔.การสรรหาตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง	การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง ยังไม่เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงาน ล่าช้า ทำให้ภารกิจงานไม่คล่องตัว	ไม่พบปัญหาและอุปสรรค	☐ เหมือนกัน ☒ ไม่เหมือนกัน
๕.การคัดเลือกบุคคล	การสรรหาหรือคัดเลือกพนักงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนตำแหน่งที่ว่าง ล่าช้า ทำให้ภารกิจไม่คล่องตัว	การสรรหาหรือคัดเลือกพนักงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนตำแหน่งที่ว่าง ล่าช้า ทำให้ภารกิจไม่คล่องตัว	☒ เหมือนกัน ☐ ไม่เหมือนกัน
๖.การให้โอนและการรับโอนพนักงานเทศบาล	การให้โอนและการรับโอนพนักงานเทศบาล ยังไม่เป็นไปตามต้องการของหน่วยงาน ล่าช้า ทำให้ภารกิจไม่คล่องตัว	การให้โอนและการรับโอนพนักงานเทศบาล ยังไม่เป็นไปตามต้องการของหน่วยงาน ล่าช้า ทำให้ภารกิจไม่คล่องตัว	☒ เหมือนกัน ☐ ไม่เหมือนกัน
๗.การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่เหมาะสม	มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่เหมาะสม	☒ เหมือนกัน ☐ ไม่เหมือนกัน
๘.การบริหารงานและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล	มีการมอบอำนาจในการสั่งการ การอนุญาต การอนุมัติในการปฏิบัติราชการ	มีการมอบอำนาจในการสั่งการ การอนุญาต การอนุมัติในการปฏิบัติราชการ	☒ เหมือนกัน ☐ ไม่เหมือนกัน
๙.การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ พนักงานจ้าง	ไม่ได้ดำเนินการ	มีการสมัครคัดเลือกบุคคลเป็นไปตามประกาศ ทด.ชนบท	☐ เหมือนกัน ☒ ไม่เหมือนกัน
๑๐.การพัฒนาบุคลากรทุกสายงาน	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจากการศึกษาอบรมยังไม่สามารถนำความรู้และทักษะมาถ่ายทอดและพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจากการศึกษาอบรม สามารถนำความรู้และทักษะ มาถ่ายทอดและพัฒนางานใน หน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ	☐ เหมือนกัน ☒ ไม่เหมือนกัน
๑๑.ด้านคุณธรรมหรือจริยธรรม	-ประมวลจริยธรรม คุณธรรม -จรรยาบรรณของพนักงาน -คำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่	-ประมวลจริยธรรม คุณธรรม -จรรยาบรรณของพนักงาน -คำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่	☒ เหมือนกัน ☐ ไม่เหมือนกัน
๑๒.เสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สถานที่มีความสว่างปลอดภัย สภาพแวดล้อมที่ดีกับการทำงาน	สถานที่มีความสว่างปลอดภัย สภาพแวดล้อมที่ดีกับการทำงาน	☒ เหมือนกัน ☐ ไม่เหมือนกัน

ส่วนที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์

-มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ระหว่างปี เนื่องจากการศึกษา วิเคราะห์ภารกิจ ไม่ครอบคลุม สถานะการเปลี่ยนแปลง ในอนาคต

-การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง ยังไม่เป็นไปตามความต้องการของ หน่วยงาน เกิดความล่าช้า ทำให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัวและไม่ต่อเนื่อง

-บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจาก การศึกษาอบรมยังไม่สามารถนำ ความรู้และทักษะมาถ่ายทอดและ พัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากขาดครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ที่ทันสมัย

-นำผลการประเมินมาใช้ประกอบการ พิจารณาในเรื่องที่เกี่ยวข้องไม่ ครบถ้วน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน เน้นผลงานอย่างเดียว โดยไม่ พิจารณาพฤติกรรม

-การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กำหนดให้เป็นไปตามโควตาและ วงเงินที่หลักเกณฑ์ กำหนดทำให้การ ตอบแทนผลงานของบุคลากรมี ข้อจำกัด

ข้อเสนอแนะ

-ควรนำยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลมาประกอบการศึกษา วิเคราะห์เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

-ควรแก้ไขกฎหมายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

-ควรจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่ ทันสมัยเพื่อรองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่

-เน้นย้ำให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลงาน และพฤติกรรมประกอบกันในการ พิจารณาความดีความชอบเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา พฤติกรรมของบุคลากร

-การพิจารณาความดีความชอบเพื่อสร้างแรงจูงใจ ควรพิจารณาให้กระจายครอบคลุมทุกกลุ่มงาน ตามผลสัมฤทธิ์ของงานหรือกลุ่มบุคคลใดโดย เฉพาะเจาะจง เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน

-จัดกิจกรรมและติดตามผลการปฏิบัติงานด้านการ ส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยอย่างสม่ำเสมอ

-ควรจัดให้มีโครงการ/กิจกรรม อบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตหลังเกษียณให้กับ บุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ และจัดให้มี กฎหมายกำหนดในเรื่องการจัดสวัสดิการให้กับ บุคลากรของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น