



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลชนบท
อำเภอชนบท จังหวัดขอนแก่น

คำนำ

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลแสดงผลการดำเนินงาน ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้ประกาศใช้บังคับ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ประกอบด้วยผลการดำเนินงานตาม กระบวนการบริหารงานบุคคล จำนวน ๑๓ กระบวนงาน ได้แก่ ด้านการวางแผน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร การสรรหาตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง การคัดเลือกบุคคล การให้ โอนและการรับโอนพนักงานเทศบาล การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การบริหารงานและการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ด้านคุณธรรมหรือจริยธรรม และเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นผลการ ดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคล ให้สาธารณชนได้รับทราบ เปิดโอกาสให้ ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ แนะนำ การดำเนินงาน ด้านบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตำบลชนบท เพื่อความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และนำข้อเสนอแนะ ของประชาชนไปพัฒนาปรับปรุงนโยบายและ การดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากร บุคคลของเทศบาลตำบลชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ ต่อผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่น่านโยบายไปสู่การปฏิบัติ และประชาชนโดยทั่วไปได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานตาม นโยบายดังกล่าว และขอขอบคุณ ผู้บังคับบัญชา บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่สนับสนุน ให้การ ดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลชนบท ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำเร็จลุล่วงไปด้วย

สารบัญ

หน้า

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล
ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

๑-๖

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลชนบท

เทศบาลตำบลชนบท ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลชนบท เป็นการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย ด้านการวางแผน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร การสรรหาตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง การคัดเลือกบุคคล การให้โอนและการรับโอนพนักงานเทศบาล การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การบริหารงานและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ด้านคุณธรรมหรือจริยธรรม และเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน

นโยบาย

๑. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลชนบทตามกฎหมาย สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อกำหนดโครงสร้างภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายในให้มีความเหมาะสม ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ตำแหน่ง คุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ สมรรถนะที่ต้องการ ให้สอดคล้องกับภารกิจตามโครงสร้างภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายใน

๓. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล ให้เพียงพอ เกิดความคุ้มค่า

๔. ให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการใช้กำลังคน ให้สอดคล้องกับภารกิจ ความต้องการกำลังคน งบประมาณ และสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะมีขึ้นในอนาคต

ผลการดำเนินงาน

มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบในการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง โดยมีขั้นตอนการดำเนินการตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ดังนี้

(๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลชนบท โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน

(๒) วิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้าว่ามีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และตำแหน่งใดที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องใดบ้าง จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลชนบทได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลซึ่งการวิเคราะห์ความต้องการ

กำลังคน พิจารณาได้จากการกิจ และปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า

(๓) ทำการวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และตำแหน่งเพื่อให้มีการใช้กำลังคนเกิดประโยชน์สูงสุด

(๔) ทำการสำรวจ ประเมินความรู้ความสามารถของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีเพื่อวางแผนการพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

(๕) นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้น มาจัดทำกรอบอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในส่วนราชการต่าง ๆ

(๖) องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีนำเสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่ได้จัดทำขึ้นให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.ขอนแก่น) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๘) เมื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นระยะเวลา ๓ ปีต่อไป

ปัญหา อุปสรรค

๑. การสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งตามแผนอัตรากำลัง มีข้อจำกัดเรื่องระยะเวลา หากไม่สามารถ ดำเนินการสรรหาได้ภายใน ๑ ปีจะต้องยุบเลิกอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง หากจะกำหนดตำแหน่งใหม่ จะต้องมีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ซึ่งมีขั้นตอนการขออนุมัติจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) อีกครั้ง

๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทนและประโยชน์ตอบแทนอื่น มีข้อจำกัดต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายและประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้มีความเป็นอิสระและมีคล่องตัว

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

นโยบาย

๑. ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ประกาศกำหนด

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

ผลการดำเนินงาน

๑. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) เพื่อใช้เป็นข้อมูล ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าจ้างประจำ การเลื่อนค่าตอบแทน และการต่อสัญญาจ้าง

๒. ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลชนบทให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตาม ก.ท. กำหนดโดยอนุโลม

ปัญหา อุปสรรค

๑. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
๒. การโอนย้ายในระหว่างวงรอบการประเมิน มีผลต่อผลการประเมินผลการปฏิบัติของผู้รับการประเมินในทางลบ

ข้อเสนอแนะ

๑. จัดให้มีการอบรมให้ความรู้กับบุคลากรในการจัดทำตัวชี้วัดในการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๒. การกำหนดวันรับโอนหรือให้โอนควรกำหนดในวันที่ครบวงรอบการประเมิน ๖ เดือน

๓. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น

ผลการดำเนินงาน

มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป

ปัญหา อุปสรรค

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ในการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ครอบคลุมสถานะการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายและประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับความเป็นจริงและให้ทันต่อสถานะการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๔. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง

นโยบาย

๑. กระบวนการ สรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้ใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ประกาศกำหนด

๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคน ของส่วนราชการภายใน และกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่ใช้บังคับใน ปีงบประมาณนั้น ๆ

ผลการดำเนินงาน

เทศบาลตำบลชนบทดำเนินการด้านการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ประกาศกำหนด และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปัญหา อุปสรรค

๑. เทศบาลขาดอิสระในการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้ง รวมถึงการสรรหา ตำแหน่งสายงานบริหารหรือการแต่งตั้งสายงานบริหารให้สูงขึ้นไม่เป็นไปตามความต้องการของพื้นที่ เนื่องจาก อำนาจในการสรรหาเป็นอำนาจของส่วนกลาง เมื่อมีการสรรหาและจัดส่งผู้สอบแข่งขันได้หรือสอบคัดเลือก หรือคัดเลือกได้มาบรรจุแต่งตั้ง บางรายปฏิบัติงานไม่ถึง ๖ เดือนก็ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม ทำให้การปฏิบัติ ภารกิจงานขาดความต่อเนื่อง

๒. การโอนย้ายระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างประเภทยังเป็นไปได้ยาก

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายและประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิสระ และมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

๕. การพัฒนาบุคลากร

นโยบาย

๑. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประโยชน์สูงสุด

๒. ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีเพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน และการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ

๓. ให้มีการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้งครั้งแรก และการพัฒนาหลังได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจนถึงเกษียณอายุราชการ ตามความจำเป็น เหมาะสม เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน และประโยชน์ของตัวบุคลากรในการสร้างความก้าวหน้าในชีวิตการรับราชการ

๔. การพัฒนาบุคลากร อาจดำเนินการเอง หรือส่งตัวบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) หรือสถาบันพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรอง กำหนดหรือจัดให้มีขึ้น ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามแผนพัฒนา ๓ ปีที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีกำหนด

๕. ให้มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีทุกสิ้นปีงบประมาณ
ผลการดำเนินงาน

มีการสำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด และนำข้อมูลจากการศึกษาวิเคราะห์มาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในทุกระดับ ทุกสายงานจึงได้กำหนดแผนงานพัฒนาความรู้สู่ความเป็นมืออาชีพนั้น โดยมุ่งพัฒนาทั้งความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละสายงาน ความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้และการจัดการสมัยใหม่ พัฒนารอบแนวความคิดให้กว้างไกล และเป็นสากลรวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และทั่วถึงเพื่อให้ข้าราชการเทศบาลตำบลชนบท และลูกจ้างก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพในระดับมาตรฐาน และได้รับการยอมรับในมาตรฐานการปฏิบัติงานจากประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ และเอกชน โดยกว้างขวาง ตามเจตนารมณ์ในการพัฒนาประชาธิปไตยและนโยบายรัฐบาลต่อไป สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นมา ประเทศไทยตกอยู่ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙(COVID-๑๙) ทำให้การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามห้วงระยะเวลาตามแผนพัฒนาบุคลากร มีข้อจำกัดและต้องเลื่อนออกไปอย่างไม่มีกำหนด

ปัญหา อุปสรรค

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้การฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรไม่สามารถดำเนินการได้

ข้อเสนอแนะ

ควรปรับเปลี่ยนวิธีการฝึกอบรม ณ ที่ตั้ง เป็นการศึกษา อบรมทางออนไลน์ตามสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙)

๖. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย

นโยบาย

๑. ให้มีประกาศหรือจัดทำประมวลจริยธรรมให้บุคลากรในสังกัดยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ
๒. ให้มีการกำหนดมาตรการภายในเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมให้กับ บุคลากรในสังกัด
๓. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ควบคุม ดูแล บังคับบัญชาบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบ ของกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ นโยบาย รวมถึงประมวลจริยธรรมและมาตรการภายในที่กำหนด โดยเคร่งครัด เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ

ผลการดำเนินงาน

๑. มีการจัดทำประมวลจริยธรรมให้บุคลากรถือปฏิบัติ
๒. มีการประกาศกำหนดมาตรการภายในเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงานให้บุคลากรถือปฏิบัติ
๔. มีการประชุมประจำหัวหน้าส่วนราชการเพื่อกำกับติดตามผลการปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนด

ปัญหา อุปสรรค

โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสตามมาตรการที่กำหนดเกิดเป็นรูปธรรมค่อนข้างน้อย และสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้การจัดโครงการ/กิจกรรมไม่สามารถดำเนินการได้

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการกำกับติดตามส่วนราชการนำมาตรการที่กำหนดไปสู่การปฏิบัติให้มากขึ้น ควรจัดสรร งบประมาณในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม หากมีความจำเป็นต้องใช้งบประมาณในการดำเนินงาน

๗. การพัฒนาเสริมสร้างสภาพแวดล้อม

นโยบาย

๑. ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงานให้มีความสะดวกเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง
๒. ให้มีการจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงานให้เกิดความสะดวก คล่องตัวรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ
๓. มีการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติและผู้ปฏิบัติด้วยกันเองเป็นประจำและต่อเนื่อง

ผลการดำเนินงาน

๑. มีการก่อสร้างปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อให้การจัดแบ่งส่วนราชการภายในเป็นสัดส่วนปรับปรุงห้องปฏิบัติงาน สำนักปลัด
๒. มีการจัดกิจกรรม ๕ ส. เพื่อปรับปรุงแก้ไขงานและรักษาสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น

ปัญหา อุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะ

ควรจัดให้มีโครงการ/กิจกรรม เพื่อมีแรงจูงใจในการทำงาน