

รณภพ อธิษฐาน
ผู้อำนวยการส่วนต้นตำบ่อ
อำนวยการบริหารส่วนต้นตำบ่อ

๑๐๑

ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ผู้อำนวยการและผู้บริหารส่วนต้นตำบ่อ

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>๑.การวางแผนอัตราค่าจ้าง</p>	<p>๑. เพื่อกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการบริหารอัตราค่าจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลท่าหิน</p> <p>๒. เพื่อปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและรองรับภารกิจของ อบต.</p> <p>๓. เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด</p>	<p>๑. มีการประกาศใช้โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และการมอบอัตราค่าจ้างที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ราชการและผลดีต่อประชาชน</p> <p>๒. มีการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและรองรับภารกิจของ อบต.</p> <p>๓. มีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน</p>	<p>๑. การศึกษาใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประมวลการวิจัยคิดเป็นร้อยละ ๓๐.๙๘</p> <p>๒. เผยแพร่แผนผัง (Flow Chart) การบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน และแผนผังโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการมอบอัตราค่าจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๔</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>๓.การประเมินผลการทำงาน</p>	<p>๑. การประเมินผลการทำงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ เป็นธรรม และมีความโปร่งใส</p> <p>๒. การเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานครู และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง มีความยุติธรรม ไม่มีข้อร้องเรียน/ข้อพิพาท</p>	<p>๑. การประเมินผลการทำงาน มีการแสดงหลักฐานหรือข้อบ่งชี้ความสำเร็จของงาน และการประเมินสมรรถนะถูกต้องตามพจนานุกรมสมรรถนะครบถ้วน ตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทำงานประจำปี</p> <p>๒.การเลื่อนขั้นเงินเดือน/การเลื่อนเงินเดือน และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓.มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องที่เกิดจากการประเมินผลการทำงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน</p>	<p>๑. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทำงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๔</p> <p>๒. ผู้บริหารมีการประกาศนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติงานประจำปี ให้แก่บุคลากรทุกส่วนราชการ</p> <p>๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ครู และพนักงานจ้าง (ผู้รับการประเมิน) จัดทำข้อตกลงตามแบบประเมินผลการทำงานกับผู้ประเมิน โดยแล้วเสร็จ ครึ่งที่ ๑ ภายในเดือนตุลาคม และครึ่งที่ ๒ ภายในเดือนเมษายนของทุกปี</p> <p>๔. ผู้ประเมินได้ประเมินผลการทำงานตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ตั้งแต่เริ่มต้นรอบการประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>๕. แต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินผลการทำงาน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการ ฯ มีการประชุม</p> <p>๖. การคำนวณวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน/เลื่อนเงินเดือน /เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างถูกต้องตามประกาศหลักเกณฑ์</p> <p>๗. ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู พร้อมกับคำสั่งสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน</p> <p>๘. ปรับปรุงข้อมูลรายการอัตราเงินเดือนในระบบ LHR</p> <p>๙. ประกาศรายชื่อผู้มีผลการทำงานดีเด่นประจำปีให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๔. การส่งเสริมจริยธรรม และรักวิชาชีพ	๑. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงการป้องกันการกระทำผิดจริยธรรม ๒. การส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรรักวิชาชีพ ๓. การเข้าร่วมรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปี ๒๕๖๕	๑. การดำเนินการกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์หรือการบริการประชาชน ๒. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ ๓. ไม่มีเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ด้านจริยธรรมหรือความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามช่องทางราชการเรียน ๔. ผลคะแนนการประเมิน ITA ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ผ่านเกณฑ์	๑. องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการประกาศมาตรฐานเกี่ยวกับวินัยและการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการประกาศช่องทางร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศมาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๔. รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทำทิน
๕. การสรรหาคนดี คนเก่ง	๑. เพื่อยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่น ๒. สร้างแรงจูงใจให้มีการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	๑. สรรหาบุคลากรที่เด่นเพื่อเป็นขวัญกำลังใจและแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน	๑. กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตสาธารณะ ภายในและนอกองค์กร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕
๖. การพัฒนาบุคลากร	๑. เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษา พัฒนา ร่วมรับผิดชอบภาระงานขององค์กรร่วมกัน หรือเมื่อมีการงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ๒. เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management) ให้แก่บุคลากร	๑. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ เรื่อง ๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ จากการอบรมการฝึกอบรมหรือสัมมนาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. จัดทำคู่มือการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด อบท. ๒. การปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน ๓. บุคลากรสามารถทำงานแทนกันได้ ๔. คู่มือปฏิบัติงานใช้ในการควบคุมงานและการติดตามผลการปฏิบัติงานให้มีความผิดพลาดในการทำงานลดน้อยลง

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>๗. การสร้างองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>๑. บุคลากรได้รับการสร้างองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. เกิดความพึงพอใจต่อการออกนอกพื้นที่ทำงาน</p> <p>๓. จัดทำคู่มือหรือวางเส้นทางใหม่ความรู้ของต่อการใช้งานบุคลากร</p> <p>๔. เป็นงานของส่วนราชการ</p>	<p>๑. ระบบการบริหารงานมีลักษณะงานที่สร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าแก่บุคลากร</p> <p>๒. ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร</p>	<p>๑. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรืออุปราคาสมัครรับโอน ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปิดรับสมัครงานที่สูงขึ้น เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานจ้างเข้ารับการสอบแข่งขันเพื่อสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลสอบคัดเลือกและคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายบริหาร เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายงาน</p> <p>๔. จัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรศึกษาพัฒนาและสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ/สายงาน</p>
<p>๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>๑. เพื่อเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาพที่ดี มีสุขภาพแข็งแรง มีความสุขในการทำงาน</p>	<p>๑. การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน</p>	<p>๑. กำหนดนโยบายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม สำนักงาน/สถานที่ทำงาน การส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. มีสถานที่ทำงานน่าน้อยู่ นำทำงาน ครบตามกำหนดการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน</p>

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบปีที่ผ่านมา มีจำนวน ๘ ประเด็นนโยบาย ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่สอดคล้องกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล ณ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ แต่ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งรองรับการกิจของทุกส่วนราชการได้ครบด้วย เนื่องจากข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายและนโยบายของผู้บริหาร

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีอัตรากำลังตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายปฏิบัติการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี วางเพิ่มขึ้น ของบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. การประเมินผลการทำงาน

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความรู้ความเข้าใจระบบสมรรถนะและทักษะในการจัดทำแบบประเมินผลการทำงานประจำปีได้ครบถ้วนเป็นไปตามหลักเกณฑ์และหลักฐานการทำงาน ทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน นำไปสู่การพิจารณาความดีความชอบที่มีความยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้

๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักภักดี

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน ได้จัดทำโครงการสืบสานประเพณีเข้าพรรษา ซึ่งได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายไว้เรียบร้อยแล้ว การดำเนินการกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม การรักภักดีฯ ทำให้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วน ๘๗๒๕ คณะมนุ ะระดับ A

๕. การสรรหาคนดี คนเก่ง

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม และจริยธรรม ภายในและภายนอกองค์กร เพื่อยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีในการ

ปฏิบัติงาน

๖. การพัฒนาบุคลากร

- การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดทักษะในการปฏิบัติงานต่างสายงานหรือสายงานที่เกี่ยวข้องกัน ทำให้การปฏิบัติงานมีมาตรฐานเดียวกัน สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ ไม่เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรและบุคลากรในการพัฒนาตนเอง

- เนืองด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-๑๙) ทำให้หน่วยงานที่จัดการอบรม/ฝึกอบรม เลื่อนการจัดออกไปไม่มีกำหนด และปรับเปลี่ยนการอบรมเป็นระบบออนไลน์

๗. การสร้างค่านิยมในสภายาชีพ

ระบบการบริหารงาน มีลักษณะงานที่สร้างความมั่นคงและส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าแก่บุคลากร ส่งผลให้บุคลากรมีค่านิยมพึงพอใจต่อการบริหารงานขององค์กร บริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ระดับดีมาก และด้านความภาคภูมิใจและความผูกพันของบุคลากรที่มององค์กร ระดับดีมากที่สุด

๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารจะนำผลการประเมินความพึงพอใจมาปรับปรุง เพื่อสนับสนุนการทำงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

การประเมินสถานการณ์ที่ทำงานอยู่นำมาทำงาน ครบตามเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ และมี ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ระดับดีมาก

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข มีจำนวน ๕ ประเด็น

๑. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ควรดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และระเบียบหลักเกณฑ์ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด

มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อสำรวจความจำเป็นของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการ เมื่อไม่มีความจำเป็นให้ยุบเลิก และกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มขึ้นตามความจำเป็นและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเพื่อประโยชน์ทางราชการและผลดีต่อประชาชนอย่างสูงสุด

๒. การส่งเสริมจริยธรรมและรักภวณินัย

องค์การบริหารส่วนตำบลทำทาทิน ควรดำเนินการพัฒนาจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และฝึกรอบรมให้ควารู้เรื่องกฎหมายให้แก่บุคลากรเป็นประจำทุกปี โดย ปรับปรุงให้สอดคล้องกับเหตุการณ์บ้านเมืองและสถานการณ์ภายในท้องถิ่น

การส่งเสริมจริยธรรม การรักภวณินัย ควรดำเนินการฝึกอบรมให้ม่ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปี ๒๕๖๕ ใต้รับผลการประเมินและระดับสูงกว่าปีที่ผ่านมา

๓. การสรรหาคนดี คนเก่ง

การสรรหาและคัดเลือกบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม และจริยธรรม ภายในองค์กร หรือกิจกรรมสรรหาคนดีคนเก่งในองค์กร ควรดำเนินการเป็นประจำทุกปีเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจแก่บุคลากรและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร

