



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเพีย

ที่ ขก ๘๖๒๐๑ /

วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเพีย  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกองการบริหารส่วนตำบลเมืองเพีย

ตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเพีย ได้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไว้ดังนี้

### ผลการดำเนินงานตามนโยบาย

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเพีย ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ตามมติ ก.อบต. จ.ขอนแก่น การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณคนต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน โดย จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยได้รับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ประกาศฯ จัด บุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง (รายละเอียด ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี) และปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการ ตามมติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๔

### ๒. นโยบายด้านการบรรจุ และแต่งตั้ง

๒.๑ การย้าย การโอน การให้โอนพนักงานส่วนตำบล และการรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประเภทอื่นมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ต้องได้รับพิจารณาให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเพีย ให้โอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑ ตำแหน่ง รับโอน (ย้าย) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

#### ให้โอน (ย้าย) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๑. ตำแหน่ง นิติกร ระดับ ชำนาญการ โอนย้ายข้ามจังหวัดตำแหน่ง ตามมติ ก.อบต. จ.ขอนแก่น ครั้งที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

#### รับโอน (ย้าย) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๑. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง ตามมติ ก.อบต. จ.ขอนแก่น ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์กำหนดโอน วันที่ ๕ เมษายน

๒) ตำแหน่ง นิติกร ระดับ ปฏิบัติการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ตามมติ ก.อบต. จ.ขอนแก่น ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ กำหนดโอน (ย้าย) เมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔



๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง นำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนด โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายขององค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงาน และบุคคล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาบุคลากร การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำ ข้อมูลไปใช้ในการตรวจสอบและบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้เกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพต่อไป โดยแบ่งการประเมิน

ขั้นตอนวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น

ขั้นตอน/กิจกรรม
<b>เริ่มรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.๖๓ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๔) และ ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔)</b>
<b>ขั้นตอนที่ ๑ :</b> การเตรียมการประเมินผล ๑. อปท. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. เสนอนายก อปท. ให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ๓. อปท. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นในสังกัดทราบโดยทั่วกัน
<b>ขั้นตอนที่ ๒ :</b> จัดทำคำรับรองรายบุคคล ๑. นายก อปท. และผู้บริหาร มอบนโยบาย แผนปฏิบัติราชการ และเป้าหมายของ อปท. ให้แก่ ปลัด/รองปลัด อปท. และหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของ อปท. ในรอบ การประเมิน ๒. ผู้ประเมินประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กร และถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน สู่ระดับ สำนัก/กอง/หน่วยงาน/ ชรก . แต่ละคน โดยพิจารณาถ่ายทอดจากบนลงล่าง ๓. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ร่วมกันวางแผนปฏิบัติราชการโดยกำหนดเป้าหมายระดับ ความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมที่คาดหวัง ๔. จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ
<b>ขั้นตอนที่ ๓ :</b> การติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน ให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมของผู้รับการประเมิน

ขั้นตอน/กิจกรรม
<b>ขั้นตอนที่ ๔ :</b> การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๑. ผู้ประเมินประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด และ พฤติกรรมที่แสดงออกจากการปฏิบัติงาน ๒. ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้แก่ผู้รับการประเมินทราบพร้อมลงลายมือชื่อรับทราบผล การ ประเมิน หากผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานส่วน ท้องถิ่นอย่างน้อย ๑ คน ลงลายมือชื่อเป็นพยาน ๓. ผู้ประเมินเสนอผลคะแนนการประเมินต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ถ้ามี) แล้วจัดทำบัญชีรายชื่อเรียงลำดับตามผลการประเมินของสำนัก/กอง ๔. อปท. รวบรวม และจัดเรียงผลก ระประเมินของทุกสำนัก/กอง เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรอง การ ประเมิน
<b>ขั้นตอนที่ ๕ :</b> การพิจารณาถ่วงดุลและเห็นชอบการประเมิน ๑. อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินฯ ๒. คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินฯ ประชุมให้คำปรึกษาและพิจารณาถ่วงดุลผลการประเมิน ใน ภาพรวม และรายบุคคลว่าการประเมินผลมีมาตรฐานความเป็นธรรมหรือไม่ และเสนอ ความเห็นต่อนายก อปท. ๓. นายก อปท. พิจารณาผลการประเมิน ๔. อปท. ประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมิน “ดีเด่น” ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกันเพื่อเป็นการ ยก ย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไป ๕. จัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและสมรรถนะ สำหรับ แบบ ประเมินผลให้



โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเพีย มีผู้ที่ได้รับผลการประเมิน “ดีเด่น” รอบการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) จำนวน ๑๖ คน และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) จำนวน ๑๖ คน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๔. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร ได้มีการประกาศบังคับใช้ประมวลจริยธรรมในกลุ่มบุคลากร ทุกกลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการการเมือง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภท ให้ยึดถือและเป็น แนวทางในการปฏิบัติตน ประพฤติตน และรักษาระเบียบวินัย ให้มีความเหมาะสมและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากร มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน มีการจัดทำ รายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้ยึดถือปฏิบัติ

๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเพีย ทราบถึงประมวล จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วน ตำบลเมืองเพีย รวมทั้ง ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเพีย ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การ บริหารส่วนตำบลเมืองเพีย

๔.๒ การมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทางตาม ระเบียบหนังสือสั่งการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตขององค์การ บริหารส่วนตำบลเมืองเพีย ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ประกาศใช้ ณ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๕. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ องค์การ เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประสบ ผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

๖. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญ กำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อ รักษาคนดี คนเก่ง ไว้กับองค์กร โดยการเสริมสร้างความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะ ในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และ สนับสนุนการดำเนิน กิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเพีย อนุญาตให้พนักงานส่วนตำบลสมัครเข้ารับการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตามประกาศคณะกรรมการสรรหาพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เรื่อง รับสมัครสรรหาพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เพื่อความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ จำนวน ๓ ราย ดังนี้

๖.๑ นางศศิมาพร ดอนประทุม ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) เข้ารับการสรรหา โดยการสอบคัดเลือกและการคัดเลือก ในตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด ระดับกลาง) และเป็นผู้มีสิทธิเข้ารับการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตามประกาศคณะกรรมการสรรหาพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เรื่อง รายชื่อพนักงานส่วนตำบลผู้มีสิทธิเข้ารับการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

๖.๒ นางสาวปาริชาติ ราชบุญเรือง ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป เข้ารับการสรรหาโดยการสอบคัดเลือก ในตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด ระดับ ต้น) ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔



๗. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ มีขวัญและกำลังใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีศักยภาพเพิ่มขึ้นผลประโยชน์มี ค่าตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและ เหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเพีย จัดให้มีอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของ บุคลากร ได้แก่จัดหาสามัญ ประจำบ้าน จัดสภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสืบค้นปฏิบัติงาน จัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องครัว ห้องพักรับประทาน อาหาร การพัฒนาทักษะและความสามารถจัดส่งฝึกอบรม เสริมสร้างคุณภาพชีวิต จัดมุม แหล่งเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูง ขึ้นอยู่เสมอ

#### ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- หน้าที
๑. การวางแผนกำลังคน
    - ทุกปีที่ผ่านมาอปท. ได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติ
  ๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
    - ตำแหน่งว่างบางสายงานไม่สามารถสรรหาได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนบุคลากร
  ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
    - ระบบการประเมินเป็นไปตามระเบียบ และในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ได้มีการเปลี่ยนแปลงฟอร์มใหม่ ต้องใช้เวลาศึกษาพอสมควร มีการคำนวณคะแนนการประเมินที่ซับซ้อน ผู้ประเมินต้องศึกษาทุกครั้งในการให้คะแนน
  ๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย
    - การมอบหมายงานหรือมอบภารกิจหน้าที่บางตำแหน่งอาจมีมากเกินไปทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า
    - ความสำเร็จการจัดโครงการฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรม ยังไม่สามารถดำเนินการได้ ๑๐๐ %
- เนื่องจากประสบปัญหา ระยะเวลา งบประมาณ และภาระกิจงานของอบต. โดยเฉพาะปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่ผ่าน มาประเทศไทยเกิดผลกระทบจากการแพร่เชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ตาม วัตถุประสงค์ ประกอบกับจำนวนงบประมาณไม่เพียงพอต้องนำงบประมาณบางส่วนไปใช้ดำเนินการจัดการเกี่ยวกับ การแพร่เชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙
- ปฏิบัติงาน
- ควรประเมินระดับความพึงพอใจของ บุคลากร อบต.เมืองเพีย เกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ทำงาน
- ควรหาแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
  - บุคลากร อบต.เมืองเพีย ได้แก่ ปลัดอบต. รองปลัดอบต. หัวหน้า ส่วนราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนเมืองเพีย จากฐานข้อมูล โดยมีบุคลากร ทั้งสิ้น จำนวน ๑๖ คน
  - ประเมินเป็นประจำทุกปี



-๖-

การประเมินความพึงพอใจและ แรงจูงใจของบุคลากรในสังกัด ประจำปี ๒๕๖๔ ทำให้ทราบ ระดับความพึงพอใจของบุคลากร เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน ความผูกพันในชีวิต การทำงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

- ควรประเมิน ๒ ครั้ง/ปี

#### ๕. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ควรปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ในทุกปี

- การส่งบุคลากรฝึกอบรม แต่ละครั้ง ไม่สามารถจัดให้บุคลากรส่วนใหญ่หรือทั้งหมด เข้าร่วมได้ในคราวเดียวเนื่องจากประเทศไทยเกิดผลกระทบจากการแพร่เชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) จึงจำเป็นต้องนำงบประมาณไปใช้ในการบริหารจัดการประกอบกับเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดหรือการติดเชื้อจึงงดการจัดฝึกอบรม

#### ๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- การจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล

#### ๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- สถานที่จอดรถที่เหมาะสมและไม่เพียงพอ

- ในพื้นที่ห่างไกลร้านค้า ร้านอาหาร ทำให้ต้องใช้เวลาเดินทางเพื่อไปรับประทานอาหารช่วงพัก

กลางวัน

#### ข้อเสนอแนะ

##### ๑. การวางแผนกำลังคน

- อปท. ได้รับการถ่ายโอนภารกิจเป็นเพิ่ม มากขึ้นทำให้บุคลากร ไม่เพียงพอต่อการ ปฏิบัติหน้าที่

##### ๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

- ตำแหน่งว่างบางสาย งานไม่สามารถสรรหา ได้เนื่องจากเป็น ตำแหน่งที่ขาดแคลน บุคลากร

##### ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ระบบการประเมิน เป็นไปตามระเบียบ

- การพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนได้รับการ พิจารณาอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม

##### ๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

- ได้รับความร่วมมือ จากบุคลากรเป็นอย่างดี ดีและมีได้เกิดการ ร้องเรียนเกี่ยวกับการ ปฏิบัติหน้าที่

ของบุคลากรแต่อย่างไร

- การมอบหมายงาน หรือมอบภารกิจหน้าที่ บางตำแหน่งอาจมีมาก เกินกำลังทำให้การ ปฏิบัติงาน

ล่าช้า

- ความสำเร็จการจัด โครงการ/กิจกรรม ยัง ไม่สามารถดำเนินการ ได้ ๑๐๐ % ปัญหาเกิด จาก

ระยะเวลา งบประมาณ และ ภารกิจงานของอบต.

- บุคลากรยึดถือปฏิบัติ ตามมาตรการ ประกาศฯ และ ข้อบังคับ ที่กำหนดไว้

- ความสำเร็จการจัด โครงการ/กิจกรรม ยัง ไม่สามารถดำเนินการ ได้ ๑๐๐ % ปัญหาเกิด จาก

ระยะเวลา งบประมาณ และ ภารกิจงานของอบต.

- ร้อยละการเข้าร่วม กิจกรรมของบุคลากร ยังไม่ครบถ้วน

- การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือ/การ ประสานงาน ระหว่าง องค์กร/หน่วยงาน ยัง ไม่เป็นรูปธรรม

อย่าง ชัดเจน



๕. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ควรปรับปรุงแผนพัฒนา บุคลากร ในทุกปี
- การส่งบุคลากรฝึกอบรมแต่ ละครั้ง ไม่สามารถจัดให้ บุคลากรส่วนใหญ่หรือ ทั้งหมด เข้าร่วมได้ใน

คราวเดียว

- เนื่องจากประเทศไทยเกิด ผลกระทบจากการแพร่ เชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) จึงจำเป็นต้องนำ งบประมาณไปใช้ในการ บริหารจัดการประกอบ กับเพื่อป้องกันการแพร่ ระบาดหรือการติดเชื้อจึง งดการจัดฝึกอบรม

๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- คุณสมบัติของ บุคลากรบางรายยังไม่ ตรงตามที่กำหนด
- การจำกัดงบประมาณ ด้านการบริหารงาน บุคคล
- ข้อมูลบางรายการยังไม่ละเอียด ชัดเจน ไม่ มีเอกสารประกอบการ พิจารณา เนื่องจากมี การ

โอนย้ายหน่วยงาน

- บุคลากรมีความพึง พอใจ หน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้
- ประกาศรายชื่อพนักงานส่วน ตำบล พนักงานครู อบต. และ ลูกจ้างประจำที่มีผลการ ปฏิบัติงานอยู่

ในระดับดีเด่น ต่อ สาธารณชน

๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ดำเนินการก่อสร้าง ห้องน้ำให้สะอาดและ เพียงพอ
- จัดสถานที่จอดรถที่ เหมาะสม
- จัดร้านค้าสวัสดิการ
- การประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของ บุคลากรในสังกัด ควรประเมิน ๒ ครั้ง/ปี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ



(นางสาวอภิญญา แปน้อย)

นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.....

ลงชื่อ

(นายไพโรจน์ ไกรเสน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเพีย

รักษาการแทนหัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัด .....

(ลงชื่อ)



(นายไพโรจน์ ไกรเสน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเพีย

คำสั่ง นายองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเพีย

(ลงชื่อ)

(นายวิระพงษ์ วงษ์ขารี)

นายองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเพีย