

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ
อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

๑. วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ
๒. พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ
๓. การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
-รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากร
บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
๕. สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
๖. ปัญหาและอุปสรรค
๗. ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไข

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไป ได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ บุคลากรจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อปัจจัยดังกล่าว เพราะบุคลากรต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทั้งทางด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ด้านเศรษฐกิจ การเมืองโดยต้องอาศัยกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ทันสมัย และมีมาตรฐานของการให้บริการประชาชนทุก ๆ ด้าน รวมทั้งเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ให้ทันกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มีความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ จึงขอสรุปรายงานผลตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อติดตามความก้าวหน้าของบุคลากรในการบริหารงาน การปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลการรายงานที่ปรากฏในเอกสารนี้จะเป็นประโยชน์ และเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ
อำเภอปอทอง จังหวัดชลบุรี

**รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘**

ตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหาร บุคลากรรวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรองคการบริหารส่วนตำบล อีกทั้งได้มีการปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจการพัฒนากุศลกร องค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทางเห็นความชัดเจนของการพัฒนากุศลกรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ

“วัดสุวรรณนำอยู่ มีแหล่งเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง ควบคู่การพัฒนา มีสาธารณูปโภคสมบูรณ์”

๒. พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ

๑. พัฒนาระบบข้อมูลที่สอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์ ความร่วมของท้องถิ่น และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนชุมชน

๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน/สาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐาน และปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สวยงาม

๓. พัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่หรือโซน และยกระดับการบริหารจัดการการท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐาน

๔. ส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่นให้คงอยู่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชน

๕. พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ด้อยโอกาส/ขาดโอกาสในสังคมให้ได้รับสวัสดิการ มีอาชีพที่เหมาะสม และเด็กเยาวชนมีทักษะที่ดี

๖. ส่งเสริมเกษตร/อุตสาหกรรมที่มีคุณภาพ/สนับสนุนการรวมกลุ่มวิสาหกิจ และเข้าถึงตลาด

๗. อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรที่คงความอุดมสมบูรณ์ และพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ได้มาตรฐานโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม

๘. บริหาร/จัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล และยกระดับความรู้ทักษะบุคลากรตลอดจนรูปแบบการทำงานที่มุ่งเน้นสัมพันธภาพที่ดี

๙. พัฒนาเครือข่ายเฝ้าระวังปัญหายาเสพติดและความปลอดภัยในชีวิต/ทรัพย์สิน

๓. การพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ

การกำหนดแนวทางในการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างทุกส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหารและคุณธรรมจริยธรรม โดยมีบุคลากรดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๕. นักพัฒนาชุมชน
๖. ลูกจ้างประจำ (นักทรัพยากรบุคคล)
๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน)
๘. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน)
๙. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ) (๒)
๑๐. พนักงานจ้างตามภารกิจ (พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา) (๓) (ว่าง ๒)
๙. พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน (ปฏิบัติงานประจำรถขยะ) (๓)
๑๐. พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน (ขับรถยนต์ดับเพลิง)
๑๑. พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน (แม่บ้าน)
๑๒. พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน (ปฏิบัติงานทั่วไปตามที่ได้รับมอบหมาย) (๔)

๒. กองคลัง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. หัวหน้าฝ่ายการเงิน
๓. นักวิชาการเงินและบัญชี (ว่าง)
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ (ว่าง)
๕. ลูกจ้างประจำ (นักวิชาการคลัง)
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้) (๒) (ว่าง ๑)
๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ)
๘. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ)
๙. พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน (ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย) (๓)

๓ กองช่าง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (ว่าง)
๒. หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (ว่าง)
๓. วิศวกรโยธา (ว่าง)
๔. นายช่างโยธา
๕. นายช่างเขียนแบบ (ว่าง)
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ)
๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า)

๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ว่าง)
๒. นักวิชาการศึกษา (ว่าง)
๓. นักสันทนการ (ว่าง)
๔. เจ้าพนักงานธุรการ (ว่าง)
๕. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ)

๖. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลวัดสุวรรณ) (ว่าง)
๗. ครู อบรม. (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลวัดสุวรรณ)
๘. พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ทักษะ)
๙. พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ) (ว่าง ๒)

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ว่าง)

๔. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ ได้ดำเนินตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไป ตามกฎระเบียบ และข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การโอน (ย้าย) การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัยของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็น ระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตามกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลและ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัด กรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอมีความคล่องตัวต่อการ ขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

กลยุทธ์

๑. จัดทำและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้ สอดคล้องกับ ภารกิจงานและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ
๒. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยการเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้โอน และรับโอน การ น สรรถณะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการเลื่อน ระดับการ เลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการวางแผนการพัฒนา บุคลากร

๓. มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Planning)

การดำเนินงาน

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องกับภารกิจปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ
๒. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนประจำปี
๓. จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Planning) เพื่อแสดงถึง การเติบโตในสายอาชีพและเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาความก้าวหน้าของตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า

นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ คักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม และส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะ สมรรถนะ และมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ ตำแหน่ง และสายงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ

๒. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร บุคลากรและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ

๔. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินงาน

๑. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ

๓. โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรฯ พ.ศ.๒๕๖๘

๔. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

นโยบายด้านการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

การวางแผนและบริหารกำลังคนตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่สอดคล้องตามกรอบอัตรากำลังขององค์กร ให้เหมาะสมกับภารกิจงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์กรขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. การบริหารอัตรากำลัง โดยการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่เหมาะสมด้วยระบบการ คัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะตามที่กำหนด

๒. การนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา และการวางแผนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

การดำเนินงาน

๑. ประกาศหลักเกณฑ์การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๘

๒. สรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามตำแหน่งที่ว่าง

๓. ประกาศหลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๘

นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสารสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร และเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

การดำเนินการ

๑. บันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ เป็นปัจจุบันๆ
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านต่าง ๆ ให้ทันสมัยยิ่งขึ้น
๓. จัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

นโยบายด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

เป้าประสงค์

การประเมินด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร และการสร้าง องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กลยุทธ์

๑. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน
๒. จัดทำแผนการจัดการความรู้ในองค์กร โดยการจัดองค์ความรู้ในองค์กร และการรวบรวม องค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองรวมทั้งปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. การพัฒนาและการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรแต่ละสายงาน ให้มีความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร

การดำเนินงาน

๑. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินผล การปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน รวมถึงการบริหารจัดการและพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. จัดทำแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อสร้างองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้

มิตีที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส

เป้าประสงค์

เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม มาตรฐานความโปร่งใสและวินัยให้แก่ข้าราชการ โดยมีกรอบแนวคิดการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม มุ่งส่งเสริมและสร้างคุณภาพบุคลากร ให้เคารพศักดิ์ศรีคุณค่าความเป็นมนุษย์ ส่งเสริมคนดี มีจิตบริการ ให้ปฏิบัติงานและดำเนินชีวิตโดยมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นพื้นฐาน เพื่อตอบสนองนโยบายการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ

กลยุทธ์

๑. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

๒. จัดทำประมวลจริยธรรม มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมและนโยบายคุณธรรม จริยธรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

๓. จัดทำคู่มือการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและการทุจริตคอร์รัปชัน

๔. จัดทำแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม และประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับวินัยคุณธรรม จริยธรรม ให้บุคลากรถือปฏิบัติ

การดำเนินการ

๑. จัดโครงการเสริมสร้างความรู้ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒. จัดโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๘

๓. จัดทำคู่มือการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและการทุจริตคอร์รัปชัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๔. จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๘ และประกาศนโยบาย คุณธรรม จริยธรรมในองค์กร

๕. จัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์จริยธรรมและวินัยของข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

มิตีที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

นโยบายด้านสวัสดิการและการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง สร้างขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก และความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะ สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย และจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีสุขอนามัยที่ดี และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของ

บุคลากร

๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร

๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการให้กับบุคลากร

การดำเนินการ

๑. ปรับปรุงสภาพสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น โดยจัดกิจกรรม ๕ ส.

กิจกรรมทาสีความสะอาด Big Cleaning Day เพื่อสร้างสุขอนามัยที่ดีและสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ

๒. ประกาศพนักงานดีเด่น

๓. ประกาศยกย่องชมเชยและมอบเกียรติบัตรแก่พนักงานผู้ปฏิบัติงานดีและมี

คุณธรรม จริยธรรม

ดังนั้น เพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ ที่
สอดคล้องกับนโยบายการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงขอสรุปผลการ
ดำเนินการ ตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณ อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. วางแผนกำลังคน	๑. มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ ๒. มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราค่าจ้างโครงสร้างให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการบริหารส่วน ตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ๓. เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณ ให้เหมาะสม	๑. มีการประกาศใช้ แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และที่ แก้ไขเพิ่มเติม	๑. ได้ดำเนินการวิเคราะห์ กำลังคนให้เหมาะสมกับ ภารกิจงานขององค์กร เพื่อให้ทำงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	ควรมีการปรับปรุงหรือ ทบทวนแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ใน ๑ - ๒ ปี หลังจาก ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ใช้แผน ๓ ปีไปแล้วนั้น
๒. การบรรจุและ แต่งตั้งบุคลากร	๑. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สอดคล้องความ ต้องการภารกิจองค์กร ๒. เพื่อส่งเสริมข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่ รับผิดชอบ ให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ ๓. เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงานเต็มตาม ศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย ๔. เพื่อให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในอาชีพจึงส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นเป็น สำคัญ	๑. มีการดำเนินการรับ โอนย้ายเพื่อแต่งตั้ง ตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	๑. ได้มีการดำเนินการปรับ พนักงานจ้างทั่วไป เป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) และมีการรับโอน พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา ตำแหน่งรองปลัด จาก อบต. โคกสว่าง และตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงิน จาก อบต.เกาะเบ็ด มาดำรง ตำแหน่งที่ อบต.วัดสุวรรณ และมีคำสั่งรับโอน วันที่ ๒ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๘	๑. การบรรจุหรือแต่งตั้ง ถ้าเป็นการสรรหาตำแหน่ง ว่างโดยการรับโอนหรือโอน (ย้าย) ให้เป็นอำนาจ ของ ก.อบต.จังหวัดมี อำนาจในการพิจารณาแทน ผู้บริหารท้องถิ่น

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓. การประเมินผล การปฏิบัติงาน	เพื่อให้ผลการประเมินมาเป็นฐานในการบริหารงาน บุคคลต่อไป เช่น การเลื่อนขั้น เงินเดือน การเลื่อนขั้น ค่าจ้าง การเลื่อนค่าตอบแทน การต่อสัญญาจ้าง การ เลื่อนค่าตอบแทนการต่อสัญญาจ้าง การเลื่อนระดับ การคำนวณให้เงินรางวัลประจำปี	มีการดำเนินการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การ บริหารส่วนตำบล สุพรรณบุรีถ้วนทุกคน และนำผลประเมินมาใช้ ตามวัตถุประสงค์ ๒. มีการดำเนินการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วน ตำบลสุพรรณบุรีถ้วน ทุกคน และนำผลการ ประเมินมาใช้ตาม วัตถุประสงค์	มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การบริหาร ส่วนตำบลสุพรรณบุรีถ้วน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ทั้ง สองรอบประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) และ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๘ - ๑ กันยายน ๒๕๖๘) มาใช้ในการงานบริหาร บุคคลดังนี้ ๑. การเลื่อนขั้นเงินเดือน ๒. การเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๓. การเลื่อนค่าตอบแทน ๔. การต่อสัญญาจ้าง ๕. การเลื่อนระดับ ๖. การคำนวณให้เงินรางวัล ประจำปี	๑. ผู้บังคับบัญชาควรให้ คำแนะนำหรือทำความเข้าใจ ในแบบประเมิน อย่างถ่องแท้
๔. การเสริมสร้าง จริยธรรมและรัก งาน	๑. ให้บุคลากรตระหนักในค่านิยมด้านคุณธรรม จริยธรรมนำไปปฏิบัติปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้อย่างมี ประสิทธิภาพอันจะเป็นปัจจัยในการพัฒนาองค์กรให้มี ประสิทธิภาพต่อไป ๒. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมดำเนิน ชีวิตได้อย่างมีความสุขทั้งทางการทำงานและใช้ชีวิต ๓. เพื่อให้บุคลากรรักงาน รักงาน ตามมาตรฐานวินัยและ จรรยาบรรณ ดำรงตนให้มีสติอยู่เสมอ	๑. มีจำนวนกิจกรรมหรือ โครงการที่จริยธรรมและ รักษาวินัย ไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม/โครงการ	๑. มีโครงการแสดงเจตจำนง ต่อต้านการทุจริตและป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อน ประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๑ โครงการ	๑. ควรส่งเสริมบุคลากร ให้ยึดมั่นในหลัก จริยธรรม จรรยา วิชาชีพ และตระหนักถึง ภารกิจจากหน้าที่ ของตัวเอง

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ อำเภอปอทอง จังหวัดสุบุรี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕. การสรรหาบุคลากรคนเก่ง	เป็นการสรรหาบุคคลที่มีพหุความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ที่ตรงกับตำแหน่งงานที่สรรหา และควรมีบุคลิกภาพ ทักษะที่ดี แรงจูงใจ วิธีการทำงานที่เหมาะสม เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้	๑. ดำเนินการสรรหาคนดี คนเก่งที่ได้รับ การคัดเลือกจากหน่วยงาน	ได้มีการดำเนินการ สรรหาบุคลากรภายใน องค์การที่มีบุคลิกภาพ ทักษะดี แรงจูงใจและ การปฏิบัติงานใน หน่วยงาน เพื่อรับใช้ ประภาศนียंत्रจาก หน่วยงาน	มีการดำเนินการสรรหา พหุภายในและ ภายนอกองค์กร
๖. การพัฒนาบุคลากร	๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้าน ความคิดสร้างสรรค์เป็นต้น มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบวิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) ๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้คุณค่าของตนเอง และคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับ ผู้อื่น (Human Skills) ๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงานมุ่งเน้น ที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหาร และปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กร	เป้าหมายเชิงปริมาณ ๑. บุคลากรในสังกัด ได้รับการ พัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มี ความสามารถทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน ๒. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วน ตำบลสุวรรณ ได้รับ การบริการที่สะดวก รวดเร็ว ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕% เป้าหมายเชิงคุณภาพ ๑. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา เพิ่มพูน ความรู้ ทักษะคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำ ความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	มีการส่งบุคลากรใน สังกัดไปอบรมเพิ่ม ความรู้ ตามสายงาน จำนวนทั้งสิ้น ๓๔ คน	๑. ควรส่งเสริมให้ บุคลากรทุกตำแหน่ง ได้รับการอบรมเพื่อ เพิ่มศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน ๒. มีการประชุม ประจำเดือนเพื่อ ติดตามประเมินผล การปฏิบัติงาน

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณ อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๗. การสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีความก้าวหน้าในสายงาน ของแต่ละคน	๑. จำนวนบุคลากรที่ได้รับ การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ๒. จำนวนบุคลากรที่สอบ เปลี่ยนสายงานจากสายงาน ผู้ปฏิบัติงานเป็นสายงาน ผู้บริหาร	๑. บุคลากรสำนักงานได้ พนักงานจ้างทั่วไป ปรับเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) จำนวน ๒ คน ๒. พนักงานจ้างเหมาได้ปรับ มาเป็นพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ คน	กฎระเบียบของส่วนกลาง ไม่เอื้ออำนวย ความก้าวหน้าในสาย งาน
๘. การพัฒนา คุณภาพชีวิต	เพื่อส่งเสริมหรือหาแนวทางปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิด ความพึงพอใจมากขึ้นในการทำงานที่ก่อให้เกิดความ พึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งของ องค์การและตัวบุคคล	ร้อยละของความพึงพอใจ ของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลสุวรรณ ในงาน ทำ	๑. มีการพัฒนาเครื่องมือ การทำงานที่ทันสมัย และเหมาะสมกับบริบทการ ทำงานแต่ละคน เช่น คอมพิวเตอร์เครื่องพิมพ์ เครื่องสแกนเนอร์ ๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อม การทำงานให้ดีขึ้น รวมถึง ความสะอาด ความเป็น ระเบียบเรียบร้อย การวาง ผังงานการทำงานที่ถูกต้อง และเหมาะสมในแต่ละงาน การบริการ	๑. ควรปรับสถานที่ทำงาน ให้เหมาะสมกับจำนวน บุคลากรและเป็นการ อำนวยความสะดวกให้กับผู้ มาติดต่อราชการ

๕. สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ข้อมูลอัตรากำลังคนของส่วนราชการ

ลำดับที่	รายการ	อัตรากำลังของส่วนราชการ		
		กรอบ อัตรากำลังที่มี	จำนวน (คนครอง)	อัตรารว่าง
๑	อัตรากำลังคน			
	๑. ข้าราชการ	๒๑	๘	๑๓
	๒. ครู	๑	๑	-
	๓. ลูกจ้างประจำ	๒	๒	-
	๔. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-
	๕. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๙	๑๓	๖
	๖. พนักงานจ้างทั่วไป	๙	๙	-
	รวมอัตรากำลัง	๕๒	๓๓	๑๙
๒.	ประเภทตำแหน่ง			
	๑. บริหารท้องถิ่น	๒	๒	-
	๒. อำนวยการท้องถิ่น	๗	๓	๔
	๓. วิชาการ	๘	๒	๖
	๔. ทั่วไป	๔	๑	๓
	๕. สายการสอน	๑	๑	-
	รวมอัตรากำลัง	๒๒	๙	๑๓

ข้อมูลการแต่งตั้งโยกย้าย

ลำดับที่	รายการ	ประเภทพนักงาน		
		ข้าราชการ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
๑	การบรรจุแต่งตั้ง โอน (ย้าย)			
	๑. การบรรจุและแต่งตั้ง	๐	๐	๐
	๒. ให้โอน	๐	๐	๐
	๓. รับโอน	๒	๐	๐
	รวมอัตรากำลัง	๒	๐	๐

ข้อมูลการแต่งตั้งโยกย้าย

ลำดับที่	รายการ	จำนวน (คน)	จำนวนผู้ที่ได้รับการ ฝึกอบรมตามสายงาน(คน)	คิดเป็นร้อยละ
๑	การฝึกอบรม			
	๑. ข้าราชการ+ลูกจ้างประจำ	๑๑	๑๐	๙๐.๙๐
	๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๓	๑๒	๙๒.๓๐
	๓. พนักงานจ้างทั่วไป	๙	๗	๗๗.๗๗
	รวมอัตรากำลัง	๓๓	๒๙	๘๗.๘๘

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงานองค์กรหรือบางงานมีบุคลากรมากเกินไป
๒. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมแล้วไม่ได้รายงานสรุปผลความรู้อย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในการขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการทำ ข้อตกลง ตัวชี้วัดแบบต่าง ๆ รวมถึงห้วงระยะเวลาในการดำเนินการในการทำแบบประเมิน
๕. หลักเกณฑ์ แนวทาง ในกระบวนการหรืองานการบริหารงานบุคคลที่ ก.อบต.กำหนด บางอย่างไม่ส่งเสริมความก้าวหน้าเท่าที่ควร ทำให้ข้าราชการขาดขวัญกำลังใจในปฏิบัติงานหรือความมั่นคงในสายงานอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุก ๑ - ๒ ปี เพื่อให้รองรับภารกิจงานที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วตามกระแสสังคมสมัยใหม่
๒. การดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกคนได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ
๔. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจงาน เช่น งานส่วนหน้าบริการประชาชน (Front Office) หรืองานส่วนหลัง (Back Office) มีการปรับปรุงสภาพความปลอดภัยจากชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
๕. ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว มีอัธยาศัยดีและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ควรมีการกำหนด ปรับปรุงหลักเกณฑ์ แนวทาง ในกระบวนการหรืองานการบริหารงานบุคคลโดยการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาส ให้พนักงานส่วนตำบลทุกสายงานได้แสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง

.....