



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
เทศบาลตำบลปากท่า อำเภอปากท่า จังหวัดอุดรธานี

เทศบาลตำบลปากท่า ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลปากท่า ที่นายกเทศมนตรีตำบลปากท่าได้ประกาศ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจ และการลงโทษ การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีรายละเอียดผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน

นโยบาย

๑. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลปากท่าตามกฎหมาย สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อกำหนดโครงสร้าง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายในให้มีความเหมาะสม ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ตำแหน่ง คุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ สมรรถนะที่ต้องการ ให้สอดคล้องกับภารกิจตามโครงสร้างภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายใน

๓. ให้มีการวิเคราะห์งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานบุคคลให้เพียงพอ เกิดความคุ้มค่า

๔. ให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการใช้กำลังคน ให้สอดคล้องกับภารกิจ ความต้องการกำลังคน งบประมาณ และสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะมีขึ้นในอนาคต

๕. ให้มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกสิ้นปีงบประมาณ

ผลการดำเนินงาน

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

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลปากท่า โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ของเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลปากท่าที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลตำบลปากท่า

๒. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ โดยวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์ การพัฒนา แผนพัฒนาท้องถิ่นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมาย อื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบาย ผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาล เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่ จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี และอยู่ในอำนาจตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ ทั้งนี้ ให้ วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหา หรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด

๓. วิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่ามีความ จำเป็นต้องใช้กำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และตำแหน่งใดที่มีความจำเป็นต้อง ได้รับการพัฒนาในเรื่องใดบ้าง จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของ เทศบาลตำบลปากท่า ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน พิจารณาได้ จากภารกิจ หรือปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งอาจ พิจารณาได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของ ผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่

๔. ทำการวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและตำแหน่ง เพื่อให้มีการใช้กำลังคนเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. ทำการสำรวจ ประเมินความรู้ ความสามารถของข้าราชการ และพนักงานจ้างในเทศบาลตำบล ปากท่า เพื่อวางแผนการพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สูงสุดต่อองค์กร

๖. นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้น มาจัดทำกรอบอัตรากำลังข้าราชการ และพนักงานจ้างใน ส่วนราชการต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลปากท่า

๗. เทศบาลตำบลปากทานำเสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ได้จัดทำขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ (ก.ท.จ.อุดรดิตถ์) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๘. เมื่อ ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนา บุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นระยะเวลา ๓ ปี

ปัญหา อุปสรรค

๑. การสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งตามแผนอัตรากำลัง มีข้อจำกัดเรื่องระยะเวลา หากไม่ สามารถดำเนินการสรรหาได้ภายใน ๑ ปี จำต้องยุบเลิกอัตรตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง หากจะกำหนดตำแหน่ง ใหม่จะต้องมีขั้นตอนการขออนุมัติจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ (ก.ท.จ.อุดรดิตถ์) อีกครั้ง

๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและประโยชน์ตอบแทนอื่น มีข้อจำกัดต้องไม่ เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายและประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเป็นอิสระและมีความคล่องตัวมากขึ้น

๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง

นโยบาย

๑. กระบวนการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการ และพนักงานจ้าง กำหนดให้ใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ (ก.ท.จ.อุดรดิตถ์) กำหนด

๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของส่วนราชการภายใน และกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้บังคับในปีงบประมาณนั้น ๆ

ผลการดำเนินงาน

เทศบาลตำบลปากทำดำเนินการด้านการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ (ก.ท.จ.อุดรดิตถ์) กำหนด และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. มีการดำเนินการขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกได้เพื่อโอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.อุดรดิตถ์

๒. ดำเนินการประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือ ข้าราชการประเภทอื่น ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ที่มีตำแหน่งว่าง ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ของเทศบาล เช่น เว็บไซต์ , เฟสบุ๊ค และป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

ปัญหา อุปสรรค

๑. ขาดอิสระในการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้ง รวมทั้งการสรรหาตำแหน่งสายงานบริหารหรือการแต่งตั้งสายงานบริหารให้สูงขึ้น ไม่เป็นไปตามความต้องการของพื้นที่ เนื่องจากอำนาจในการสรรหาเป็นของส่วนกลาง เมื่อมีการสรรหาและจัดส่งผู้สอบแข่งขันได้ หรือผู้สอบคัดเลือกได้ หรือคัดเลือกได้มาบรรจุแต่งตั้ง บางรายปฏิบัติงานไม่ถึง ๑ ปี ก็ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม ทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง

๒. การโอน (ย้าย) ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างประเภทกัน ยังเป็นไปได้ยาก เนื่องจากระเบียบและหลักเกณฑ์การโอน (ย้าย)

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายและประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความเป็นอิสระและมีความคล่องตัวมากขึ้น

๓. การพัฒนาบุคลากร

นโยบาย

๑. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประโยชน์สูงสุด

๒. ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน และการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ คุ่มค่า

๓. ให้มีการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่การบรรจุและแต่งตั้งครั้งแรก และการพัฒนาหลังได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจนถึงเกษียณอายุราชการ ตามความจำเป็นและเหมาะสม เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน และประโยชน์ของตัวบุคลากรในการสร้างความก้าวหน้าในชีวิตการรับราชการ

๔. การพัฒนาบุคลากร อาจดำเนินการเอง หรือส่งตัวบุคลากรเข้ารับการศึกษอบรมในหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรอง กำหนดหรือจัดให้มีขึ้น ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่เทศบาลตำบลปากทำกำหนด

ผลการดำเนินงาน

มีการสำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากรในสังกัด และนำข้อมูลจากการศึกษา วิเคราะห์มาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในทุกระดับ ทุกสายงาน จึงได้กำหนดแผนงานพัฒนาความรู้สู่ความเป็นมืออาชีพ โดยมุ่งพัฒนาทั้งความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละสายงาน ความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้และการจัดการสมัยใหม่ พัฒนารอบแนวความคิดให้กว้างไกลและเป็นสากล รวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และทั่วถึงเพื่อให้ข้าราชการและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลปากท่า ก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพในระดับมาตรฐาน และได้รับการยอมรับในมาตรฐานการปฏิบัติงานจากประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ และเอกชนโดยกว้างขวางตามเจตนารมณ์ในการพัฒนาประชารัฐและนโยบายรัฐบาลต่อไป

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นมา ประเทศไทย อยู่ในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาบรมตามห้วงระยะเวลาตามแผนพัฒนาบุคลากรมีข้อจำกัดและต้องเลื่อนออกไปอย่างไม่มีกำหนด

ปัญหา อุปสรรค

เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาบรมตามห้วงระยะเวลาตามแผนพัฒนาบุคลากร และโครงการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปากท่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และปี พ.ศ. ๒๕๖๕ (โครงการตามเทศบัญญัติงบประมาณ) มีข้อจำกัด บางโครงการ/กิจกรรมต้องยกเลิก และบางโครงการ/กิจกรรม ต้องเลื่อนออกไปอย่างไม่มีกำหนด

ข้อเสนอแนะ

ควรปรับเปลี่ยนวิธีการศึกษาบรม/ศึกษาดูงาน เป็นการศึกษาอบรม/ดูงาน ทางออนไลน์ ตามสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙)

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

นโยบาย

๑. ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนกำหนด

๒.ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การดำเนินการทางวินัย การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นค่าตอบแทน และการพิจารณาต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างในสังกัด

ผลการดำเนินงาน

๑. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานจ้าง ครั้งปีแรก (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) และครั้งปีหลัง (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นค่าตอบแทน และการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความเห็นของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

๒. นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับข้าราชการ

ปัญหา อุปสรรค

๑. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของตนเองในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

๒. การโอน (ย้าย) ในระหว่างรอบการประเมินมีผลต่อการประเมินการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. จัดให้มีการอบรมให้ความรู้กับบุคลากรในการจัดทำตัวชี้วัดในการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๒. การกำหนดวันรับโอนหรือให้โอน ควรกำหนดในวันที่ครบวงรอบการประเมิน ๖ เดือน

๕. การสร้างแรงจูงใจ และการลงโทษ

นโยบาย

๑. ให้มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดีให้รักและคงอยู่ในหน่วยงานในรูปแบบของการพัฒนา กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพหรือสายงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ การกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ หรือเงินรางวัลประจำปี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการขอรับประโยชน์ตอบแทนอื่นกรณีพิเศษ
๒. ให้มีการลงโทษบุคลากรที่กระทำผิดกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติหรือนโยบายที่กฎหมาย หรือหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับรักษาวินัยฯ

ผลการดำเนินงาน

๑. มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ประจำปี ๒๕๖๔
๒. ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ไม่มีข้อร้องเรียนกล่าวหาบุคลากรในสังกัดว่ากระทำความผิดที่ต้องดำเนินการทางวินัยแต่อย่างใด

ปัญหา อุปสรรค

บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยหรือการลงโทษทางวินัย และการตระหนักถึงบทลงโทษทางวินัยเมื่อมีการกระทำความผิด

ข้อเสนอแนะ

ควรจัดให้มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย โดยการฝึกอบรม หรือการจัดทำสื่อรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงบทลงโทษทางวินัย เป็นต้น

๖. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย

นโยบาย

๑. ให้มีการประกาศหรือจัดทำประมวลจริยธรรมให้บุคลากรในสังกัดยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ
๒. ให้มีการกำหนดมาตรการภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และจัดทำโครงการ/กิจกรรม ตามมาตรการที่กำหนด เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมให้กับบุคลากรในสังกัด
๓. ให้ใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์มาใช้ในการควบคุม ดูแลบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ นโยบาย รวมถึงประมวลจริยธรรม และข้อบังคับว่าด้วยค่านิยมและวัฒนธรรมในองค์กรที่เทศบาลตำบลปากท่ากำหนดขึ้น

ผลการดำเนินงาน

๑. มีการจัดทำประมวลจริยธรรมให้บุคลากรถือปฏิบัติ
๒. มีการประกาศกำหนดมาตรการภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงานให้บุคลากรถือปฏิบัติ
๓. มีการจัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสตามมาตรการกำหนด
๔. มีการประชุมหัวหน้าส่วนราชการเพื่อกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานตามมาตรการกำหนด

ปัญหา อุปสรรค

โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของเทศบาลตำบลปากท่า มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมน้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของข้าราชการ พนักงานจ้างและคณะผู้บริหารของเทศบาลตำบลปากท่าทั้งหมด เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙)

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการกำกับติดตามส่วนราชการ นำมาตรการที่กำหนดไปสู่การปฏิบัติให้มากขึ้น และควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม หากมีความจำเป็นต้องใช้งบประมาณในการดำเนินงาน และควรปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

นโยบาย

๑. ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงานให้มีความสะดวก เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง
๒. ให้มีการจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงานให้เกิดความสะดวก คล่องตัว รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ
๓. มีการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติด้วยตนเองเป็นประจำและต่อเนื่อง

ผลการดำเนินงาน

๑. มีการก่อสร้างปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อให้การจัดแบ่งส่วนราชการภายในเป็นสัดส่วน ปรับปรุงห้องปฏิบัติงานในทุก ๆ ส่วนราชการของเทศบาล
๒. มีการจัดหาวัสดุและครุภัณฑ์สำนักงานให้เพียงพอต่อความต้องการ เช่น จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ โต๊ะ เก้าอี้ เป็นต้น
๓. มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ เช่น โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม กิจกรรมทำบุญตักบาตรทุกวันพระ กิจกรรมออกกำลังกายทุกเย็นวันพุธ เป็นต้น

ปัญหา อุปสรรค

การพัฒนาคุณภาพชีวิต ยังไม่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนในสังกัดของเทศบาล เนื่องจากจำนวนบุคลากรที่มีเป็นจำนวนมาก เมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ทำให้เกิดความล่าช้า เช่น การปรับปรุงห้องทำงานสำนักปลัดเทศบาล ซึ่งได้มีการเสนอให้บรรจุในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ เป็นต้นมา ยังไม่ได้รับการพิจารณาให้บรรจุในเทศบัญญัติฯ แต่อย่างใด

ข้อเสนอแนะ

ควรจัดให้มีการตรวจติดตามหรือปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรในสังกัดให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา และการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
