



รายงานผล
การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี
ประจำปี ๒๕๖๔

ฝ่ายบริหารงานบุคคล

สำนักปลัด ฯ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

คำนำ

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลแสดงผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีที่ได้ประกาศใช้บังคับเมื่อวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๔ ประกอบด้วยผลการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคลจำนวน ๗ กระบวนงาน ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจและการลงโทษ การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลให้สาธารณชนได้รับทราบ เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ แนะนำ การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี เพื่อความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และนำข้อเสนอแนะของประชาชนไปพัฒนาปรับปรุงนโยบายและการดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่น่านโยบายไปสู่การปฏิบัติ และประชาชนโดยทั่วไปได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าว และขอขอบคุณ ผู้บังคับบัญชา บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่สนับสนุนให้การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สำนักปลัดฯ

ฝ่ายบริหารงานบุคคล

สารบัญ

หน้า

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

- | | |
|---|---|
| ๑. การวางแผนกำลังคน | ๑ |
| ๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง | ๒ |
| ๓. การพัฒนาบุคลากร | ๔ |
| ๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน | ๕ |
| ๕. การสร้างแรงจูงใจ และการลงโทษ | ๕ |
| ๖. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน | ๖ |
| ๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต | ๗ |

ภาคผนวก

เอกสาร คำสั่ง ประกาศ และภาพถ่ายกิจกรรม

ผลการดำเนินการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีที่นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีได้ประกาศเมื่อวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๔ เป็นการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจ และการลงโทษ การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีรายละเอียดผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน

นโยบาย

๑. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามกฎหมาย สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ต่างๆ 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

๕. ให้มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกสิ้นปีงบประมาณ

ผลการดำเนินงาน

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

(๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่า กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลักษณะ งานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๒) วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ โดยวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์ การพัฒนา แผนพัฒนาท้องถิ่น ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่จังหวัด เพื่อให้ทราบว่าเป็นแต่ละส่วน

ราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

(๓) วิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่ามีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และตำแหน่งใดที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องใดบ้าง จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน พิจารณาได้จากภารกิจ และปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งอาจพิจารณาได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่จังหวัด

(๔) ทำการวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และตำแหน่ง เพื่อให้มีการใช้กำลังคนเกิดประโยชน์สูงสุด

(๕) ทำการสำรวจ ประเมินความรู้ ความสามารถของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี เพื่อวางแผนการพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

(๖) นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้น มาจัดทำกรอบอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ในส่วนราชการต่างๆ

(๗) องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีนำเสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่ได้จัดทำขึ้นให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.สิงห์บุรี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๘) เมื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบการกำหนด ตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นระยะเวลา ๓ ปี ต่อไป

ปัญหา อุปสรรค

๑. การสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งตามแผนอัตรากำลัง มีข้อจำกัดเรื่องระยะเวลา หากไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ภายใน ๑ ปี จะต้องยุบเลิกอัตราตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง หากจะกำหนดตำแหน่งใหม่จะต้องมีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ซึ่งมีขั้นตอนการขออนุมัติจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด(ก.จ.จ.) อีกครั้ง

๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและประโยชน์ตอบแทนอื่น มีข้อจำกัดต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายและประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีความเป็นอิสระและมีคล่องตัว

๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง

นโยบาย

๑. กระบวนการ สรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้ใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด(ก.จ.จ.) ประกาศกำหนด

๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของส่วนราชการภายใน และกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ใช้บังคับในปีงบประมาณนั้นๆ

ผลการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีดำเนินการด้านการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด(ก.จ.จ.) ประกาศกำหนด และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการใหม่

บรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการสอบแข่งขันได้ ราย นายสำเริง สุขกาย ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ที่ ๔๕๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยเริ่มปฏิบัติหน้าที่ราชการเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

การแต่งตั้งข้าราชการสายผู้บริหารให้ดำรงตำแหน่งที่สอบคัดเลือกและคัดเลือกได้

- มีคำสั่งย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๔ ราย ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ที่ ๒๔๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

- มีคำสั่งรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งเป็นผู้ผ่านการสรรหามาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายบริหาร จำนวน ๔ ราย ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ๒๔๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

- มีคำสั่งรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งเป็นผู้ผ่านการสรรหามาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายบริหาร จำนวน ๒ ราย ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ๕๘๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ๕๘๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

ปัญหา อุปสรรค

๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัดขาดอิสระในการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้ง รวมถึงการสรรหาตำแหน่งสายงานบริหารหรือการแต่งตั้งสายงานบริหารให้สูงขึ้นไม่เป็นไปตามความต้องการของพื้นที่ เนื่องจากอำนาจในการสรรหาเป็นอำนาจของส่วนกลาง เมื่อมีการสรรหาและจัดส่งผู้สอบแข่งขันได้หรือสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกได้มาบรรจุแต่งตั้ง บางรายปฏิบัติงานไม่ถึง ๒ เดือนก็ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม ทำให้การปฏิบัติการกิจงานขาดความต่อเนื่อง

๒. การโอนย้ายระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างประเภทยังเป็นไปได้ยาก

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายและประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิสระ และมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

๓. การพัฒนาบุคลากร

นโยบาย

๑. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประโยชน์สูงสุด

๒. ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน และการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ คุ่มค่า (ภาคผนวก)

๓. ให้มีการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้งครั้งแรก และการพัฒนาหลังได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งจนถึงเกษียณอายุราชการ ตามความจำเป็น เหมาะสม เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน และประโยชน์ของตัวบุคลากรในการสร้างความก้าวหน้าในชีวิตการรับราชการ

๔. การพัฒนาบุคลากร อาจดำเนินการเอง หรือส่งตัวบุคลากรเข้ารับการศึกษอบรมในหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด(ก.จ.) หรือสถาบันพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรอง กำหนดหรือจัดให้มีขึ้น ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามแผนพัฒนา ๓ ปี ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีกำหนด

๕. ให้มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ทุกสิ้นปีงบประมาณ

ผลการดำเนินงาน

มีการสำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด และนำข้อมูลจากการศึกษาวิเคราะห์มาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยตระหนักถึงความสำคัญและความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในทุกกระดับ ทุกสายงานจึงได้กำหนดแผนงานพัฒนาความรู้สู่ความเป็นมืออาชีพนั้น โดยมุ่งพัฒนาทั้งความรู้นี้ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละสายงาน ความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้และการจัดการสมัยใหม่ พัฒนารอบแนวความคิดให้กว้างไกล และเป็นสากล รวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และทั่วถึงเพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีและลูกจ้างก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพในระดับมาตรฐาน และได้รับการยอมรับในมาตรฐานการปฏิบัติงานจากประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ และเอกชน โดยกว้างขวาง ตามเจตนารมณ์ในการพัฒนาประชารัฐและนโยบายรัฐบาลต่อไป

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นมา ประเทศไทยตกอยู่ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษอบรมตามห้วงระยะเวลาตามแผนพัฒนาบุคลากรมีข้อจำกัดและต้องเลื่อนออกไปอย่างไม่มีกำหนด

ปัญหา อุปสรรค

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้การศึกษอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรไม่สามารถดำเนินการได้

ข้อเสนอแนะ

ควรปรับเปลี่ยนวิธีการศึกษาอบรม ณ ที่ตั้ง เป็นการศึกษา อบรมทางออนไลน์ ตามสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

นโยบาย

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

๒.ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาใช้ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบ การ ดำเนินการทางวินัย การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง และการต่อสัญญาจ้าง

ผลการดำเนินงาน

๑. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ครึ่งปีแรก ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) เพื่อใช้เป็นข้อมูล ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าจ้างประจำ การเลื่อนค่าตอบแทน และการต่อสัญญาจ้าง

๒. นำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับข้าราชการ และเลื่อนขั้น ค่าจ้างประจำให้กับลูกจ้างประจำ ครึ่งปีแรก ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔

ปัญหา อุปสรรค

๑. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

๒. การโอนย้ายในระหว่างวงรอบการประเมิน มีผลต่อผลการประเมินผลการทำงานของผู้รับการ ประเมินในทางลบ

ข้อเสนอแนะ

๑. จัดให้มีการอบรมให้ความรู้กับบุคลากรในการจัดทำตัวชี้วัดในการประเมินสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. การกำหนดวันรับโอนหรือให้โอนควรกำหนดในวันที่ครบวงรอบการประเมิน ๖ เดือน

๕. การสร้างแรงจูงใจ และการลงโทษ

นโยบาย

๑. ให้มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดีให้รักและคงอยู่ในหน่วยงาน ในรูปแบบ ของการพัฒนา กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพหรือสายงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อน ขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ การกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษหรือเงินรางวัลประจำปี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ประกาศกำหนด

๒. ให้มีการลงโทษบุคลากรที่กระทำผิดกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติหรือนโยบาย ที่กฎหมายหรือหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ประกาศ กำหนดว่าเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้ ไม่ว่าจะทางอาญา ทางแพ่งหรือทางวินัย

ผลการดำเนินงาน

๑. มีประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ สำหรับ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง (เงินรางวัลประจำปี)

๒. มีการดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณี พิเศษ สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง (เงินรางวัลประจำปี) ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

๓. มีประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การลงโทษทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

๔. มีการประกาศยกย่องเชิดชูบุคลากรที่ทำคุณประโยชน์ให้กับหน่วยงานในสถานการณ์การแพร่ ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

๕. ในครึ่งปีแรก ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไม่มีข้อร้องเรียนกล่าวหาบุคลากรในสังกัดกระทำ ความผิดที่ต้องดำเนินการทางวินัยแต่อย่างใด

ปัญหา อุปสรรค

การพิจารณากำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่น(เงินรางวัลประจำปี) มีข้อสังเกตจากคณะกรรมการ กลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

ข้อเสนอแนะ

ควรนำข้อสังเกตของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.)มา ประกอบการพิจารณาเพื่อให้เกิดความรอบคอบ

๖. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย

นโยบาย

๑. ให้มีประกาศหรือจัดทำประมวลจริยธรรมให้บุคลากรในสังกัดยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

๒. ให้มีการกำหนดมาตรการภายในเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน และจัดทำโครงการ/กิจกรรมตามมาตรการที่กำหนด เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมให้กับ บุคลากรในสังกัด

๓. ให้ใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ประกาศกำหนด มาใช้ในการควบคุม ดูแล บังคับบัญชาบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ นโยบาย รวมถึงประมวลจริยธรรมและมาตรการภายในที่กำหนด

๔. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ควบคุม ดูแล บังคับบัญชาบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบ ของกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ นโยบาย รวมถึงประมวลจริยธรรมและมาตรการภายในที่กำหนด โดยเคร่งครัด เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ

ผลการดำเนินงาน

๑. มีการจัดทำประมวลจริยธรรมให้บุคลากรถือปฏิบัติ
๒. มีการประกาศกำหนดมาตรฐานการภายในเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงานให้บุคลากรถือปฏิบัติ
๓. มีการจัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสตามมาตรการที่กำหนด เช่น โครงการอบรมให้ความรู้ปลูกจิตสำนึกในการป้องกันการทุจริตให้กับเครือข่ายภาครัฐต่อต้านการทุจริตขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๔
๔. มีการประชุมประจำหัวหน้าส่วนราชการเพื่อกำกับติดตามผลการปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนด

ปัญหา อุปสรรค

โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสตามมาตรการที่กำหนด เกิดเป็นรูปธรรมค่อนข้างน้อย

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการกำกับติดตามส่วนราชการนำมาตรการที่กำหนดไปสู่การปฏิบัติให้มากขึ้น ควรจัดสรรงบประมาณในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม หากมีความจำเป็นต้องใช้งบประมาณในการดำเนินงาน

๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

นโยบาย

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

ผลการดำเนินงาน

๑. มีการก่อสร้างปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อให้การจัดแบ่งส่วนราชการภายในเป็นสัดส่วน ปรับปรุงห้องปฏิบัติงานฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายนิติการและการพาณิชย์
๒. มีการจัดหาวัสดุและครุภัณฑ์สำนักงานให้เพียงพอต่อความต้องการ เช่น จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพรีนเตอร์ โต๊ะ เก้าอี้ เป็นต้น
๓. มีการก่อสร้าง ปรับปรุงบ้านพัก ที่อยู่อาศัยให้กับข้าราชการอย่างเหมาะสม
๔. มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ เช่น โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม (โครงการสวดมนต์ ไหว้พระประจำสัปดาห์)

ปัญหา อุปสรรค

การพัฒนาคุณภาพชีวิต ยังไม่ครอบคลุมบุคลากรหลังเกษียณอายุราชการ

ข้อเสนอแนะ

ควรจัดให้มีโครงการ/กิจกรรม อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตหลังเกษียณให้กับบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ

ภาคผนวก