สรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ของ

เทศบาลตำบลมาบอำมฤต
อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑. การวางแผนอัตรากำลัง	๑. เพื่อกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการบริหารอัตรากำลังของเทศบาลตำบลมาบอำมฤต ๒. เพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและรองรับภารกิจของเทศบาล ๓. เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด	๑. มีการประกาศใช้โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ราชการและผลดีต่อประชาชน ๒. มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดรับกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและรองรับภารกิจของเทศบาล ๓. มีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน	๑. เทศบาลตำบลมาบอำมฤต ได้ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของและกรอบอัตรากำลัง ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดรับกับภารกิจของเทศบาล ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ๒. มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่สอดรับกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล และรองรับภารกิจของเทศบาล แต่ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งรองรับการปฏิบัติงานของทุกส่วนราชการได้ครบถ้วน เนื่องด้วยข้อจำกัดตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ที่กำหนดว่าภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลจะกำหนดสูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ๓. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประมาณการรายจ่ายคิดเป็นร้อยละ ๓๗.๗๕ และจ่ายจริงคิดเป็นร้อยละ ๓๕.๖๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๔. เผยแพร่แผนผัง (Flow Chart) การบริหารราชการของเทศบาลตำบลมาบอำมฤต และแผนผังโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังตามประกาศเทศบาลตำบลมาบอำมฤต ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ ให้ทราบโดยทั่วกัน

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๒. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	๑. สรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒. สรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถสอดคล้องตามภารกิจของเทศบาล ๓. เพื่อดำเนินการวางแผนและพัฒนาบุคลากร	๑. ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งคัดเลือก สรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนกำลังอัตราที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด ๒. ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้ตั้งงบประมาณวงเงินค่าใช้จ่ายเกินร้อยละ ๔๐ ของเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๑. การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานเทศบาล ตามประกาศ กสถ. ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๒ ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๑-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามคำสั่งเทศบาลตำบลมาบอำมฤต ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ ๒. รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน เลขที่ตำแหน่ง ๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ สำนักปลัดเทศบาล ตั้งแต่วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ ๓. จัดทำแผนปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบริหารบุคคล กรณีค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานปีที่แล้วมาและปีปัจจุบันสูงกว่าร้อยละ ๓๕ เพื่อรับโอนพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ กองคลัง ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ๔. การสรรหาและเลือกสรรบุคคลแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง ตามคำสั่งแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน กองช่าง จำนวน ๔ อัตรา ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ๕. การเรียกใช้บัญชีการสรรหาและเลือกสรรบุคคลแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง ตามคำสั่งแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๔ ๖. รายงานตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่างให้ กสถ. ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล ๗. รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างให้ กสถ. ดำเนินการคัดเลือกและสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานบริหารในระดับที่สูงขึ้น

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ เป็นธรรม และมีความโปร่งใส ๒. การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง มีความยุติธรรม ไม่มีข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์	๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีการแสดงหลักฐานหรือข้อบ่งชี้ความสำเร็จของงาน และการประเมินสมรรถนะถูกต้องตามพจนานุกรมสมรรถนะครบถ้วนตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒. การเลื่อนขั้นเงินเดือน/การเลื่อนเงินเดือน และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ๔. มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องที่เกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๕. การตรวจประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (LPA) ด้านประสิทธิภาพการบริหารงานทรัพยากรบุคคลมีคะแนนเต็ม	๑. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ภายในเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒. ผู้บริหารประชุมชี้แจงมอบนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติงานประจำปี ให้แก่บุคลากรทุกส่วนราชการ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมอาภากร ๓. พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง (ผู้รับการประเมิน) จัดทำข้อตกลงตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานกับผู้ประเมินโดยแล้วเสร็จครั้งที่ ๑ ภายในเดือนตุลาคม และครั้งที่ ๒ ภายในเดือนเมษายนของทุกปี ๔. ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ตั้งแต่เริ่มต้นรอบการประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นลายลักษณ์อักษร ๕. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการฯ มีการประชุม ๖. การคำนวณวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน/เลื่อนเงินเดือน/เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างถูกต้องตามประกาศหลักเกณฑ์ ๗. ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู พร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ๘. ปรับปรุงข้อมูลรายการอัตราเงินเดือนในระบบ LHR ๙. ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นประจำปีให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	๑. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงการป้องกันการกระทำผิดจริยธรรม ๒. การส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรรักษาวินัย ๓. การเข้าร่วมรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	๑. การดำเนินกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์หรือการบริการประชาชน ๒. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ ๓. ไม่มีเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ด้านจริยธรรมหรือความประพฤติของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ตามช่องทางการร้องเรียน ๔. ผลคะแนนการประเมิน ITA ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ สูงกว่าการประเมิน ITA ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓	๑. จัดกิจกรรมจิตอาสา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๔ ครั้ง ๒. เทศบาลดำเนินการประกาศมาตรฐานเกี่ยวกับวินัยและการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร ๓. เทศบาลดำเนินการประกาศช่องทางการร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ๔. เทศบาลดำเนินการประกาศมาตรฐานจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ๕. รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลมาบอำมฤต ระดับ A ผลการประเมิน ๙๑.๒๕ คะแนน สำหรับตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) มีผลคะแนนเท่ากับ ๙๕ คะแนน
๕. การสรรหาคนดี คนเก่ง	๑. เพื่อยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่น ๒. สร้างแรงจูงใจให้มีการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	๑. การประกาศบัญชีรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒. สรรหาบุคลากรดีเด่นเพื่อเป็นขวัญกำลังใจและแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน	๑. ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อยกย่องชมเชยและเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ๒. การพิจารณาความดีความชอบสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นค่าจ้าง การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี และการเลื่อนเงินเดือนให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานครู เป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ สำหรับกรณีผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-๑๙) รอบเดือนเมษายน ๒๕๖๓ และเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ แล้วแต่กรณีตามประกาศหลักเกณฑ์ของ ก.ท.จ.ชุมพร

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๖. การพัฒนาบุคลากร	๑. เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาพัฒนา ร่วมรับผิดชอบภาระงานขององค์กรร่วมกัน หรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยน แปลงไปจากเดิม ๒. เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management) ให้แก่บุคลากร	๑. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอย่างปีละ ๑ เรื่อง ๒. บุคลากรได้การพัฒนาองค์ความรู้ จากการอบรมการฝึกอบรมหรือสัมมนา ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ อย่างน้อยสายงานละ ๑ หลักสูตร หรือร้อยละ ๘๐ ของสายงานทั้งหมด	๑. จัดทำคู่มือการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒. จัดคู่มือ “การปฏิบัติงานการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น” ๓. การปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน ๔. บุคลากรสามารถทำงานแทนกันได้ ๕. คู่มือปฏิบัติงานใช้ในการควบคุมงานและการติดตามผลการปฏิบัติงานให้มีความผิดพลาดในการทำงานลดน้อยลง ๖. มีการพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรทั้งหมด ๙ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๒๕ ของจำนวนทั้งหมด ๑๖ สายงาน
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. บุคลากรได้รับการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ๒. เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กรและหน้าที่การงาน ๓. จัดทำคู่มือหรือวางเส้นทางความก้าวหน้าของสายงานของบุคลากร ให้มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของส่วนราชการ	๑. ระบบการบริหารงานมีลักษณะงานที่สร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าแก่บุคลากร ๑. ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	๑. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอน ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานจ้างเข้ารับการสอบแข่งขันเพื่อสร้างความก้าวในสายอาชีพ ๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานเทศบาลสอบคัดเลือกและคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายบริหาร เพื่อสร้างความก้าวในสายงาน ๔. จัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรศึกษาพัฒนาและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ/สายงาน ๕. ผลการประเมินความพึงพอใจที่บุคลากรมีต่อผู้บริหารเกี่ยวกับระบบการบริหารงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๖๐ และด้านความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๒๗

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. เพื่อเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน	๑. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น ๒. การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน	๑. ผลประเมินความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ร้อยละ ๘๙ ๒. กำหนดนโยบายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม สำนักงาน/สถานที่ทำงาน การส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๓. ผลประเมินความพึงพอใจด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ระดับมากที่สุด ร้อยละ ๙๑.๔ ๔. มีสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ น่าทำงาน ครบตามที่กำหนดการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการ

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา มีจำนวน ๘ ประเด็นนโยบาย ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง

- เทศบาลตำบลมาบอำมฤต มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่สอดรับกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังของเทศบาล ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ แต่ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของทุกส่วนราชการได้ครบถ้วน เนื่องด้วยข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่จะกำหนดสูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีอัตรากำลังตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายปฏิบัติและสายบริหารตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่างเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๑๒ ของบุคลากรทั้งหมด เนื่องด้วยมีการโอน/ย้ายผู้ผ่านการสรรหาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานบริหาร ประกอบกับเทศบาลไม่สามารถดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานบริหารได้ตามระยะเวลาที่กำหนด

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง มีความรู้ความเข้าใจระบบสมรรถนะและทักษะในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีได้ครบถ้วนเป็นไปตามหลักเกณฑ์และหลักฐานการปฏิบัติงาน ทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน นำไปสู่การพิจารณาความดีความชอบที่มีความยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้

/๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย..

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา (ต่อ)

๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

- ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เทศบาลไม่ได้ดำเนินการโครงการพัฒนาจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องกฎหมายให้แก่บุคลากร ซึ่งได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายไว้เรียบร้อยแล้ว และที่ผ่านมามีดำเนินการทุกปี เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19)

- การดำเนินกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม การรักษาวินัย ทำให้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เทศบาลเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ((Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้รับผลการประเมิน ๙๑.๒๕ คะแนน ระดับ A สูงกว่าปีที่งบประมาณที่ผ่านมา

๕. การสรรหาคนดี คนเก่ง

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไม่ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม และจริยธรรม ภายในองค์กร กิจกรรมสรรหาคนดีคนเก่งในองค์กร

- เทศบาลดำเนินการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ ให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ผู้เสียสละ ทุ่มเทและอุทิศเวลาสำหรับการปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-๑๙) ตามประกาศหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร

๖. การพัฒนาบุคลากร

- การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดทักษะในการปฏิบัติงานต่างสายงานหรือสายงานที่เกื้อกูลกัน ทำให้การปฏิบัติงานมีมาตรฐานเดียวกัน สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ ไม่เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรและบุคลากรในการพัฒนางานของตนเอง

- บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ จำนวน ๙ สายงาน ของจำนวนทั้งหมด ๑๖ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๒๕ เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ทำให้หน่วยงานที่จัดการอบรม/ฝึกอบรม เลื่อนการจัดออกไปไม่มีกำหนด และปรับเปลี่ยนการอบรมเป็นระบบออนไลน์

๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- ระบบการบริหารงาน มีลักษณะงานที่สร้างความมั่นคงและส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าแก่บุคลากร ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของเทศบาลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๖๐ และด้านความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีองค์กร ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๒๗ ทั้งสองด้านมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าปีที่ผ่านมา ซึ่งในปีที่ผ่านมามีระดับความพึงพอใจทั้งสองด้านในระดับปานกลาง

๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ผลประเมินความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น อยู่ในระดับดีมาก มีระดับร้อยละสูงกว่าปีที่ผ่านมา โดยผู้บริหารจะนำผลการประเมินความพอใจมาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

- การประเมินสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ น่าทำงาน ครบตามเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ และมีผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ระดับมากที่สุด สูงกว่าปีงบประมาณที่ผ่านมาที่ได้รับความพึงพอใจระดับดีมาก

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข มีจำนวน ๕ ประเด็นนโยบาย ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เทศบาลตำบลมาบอำมฤต ตั้งงบประมาณรายจ่ายด้านบริหารงานบุคคลคิดเป็นร้อยละ ๓๗.๗๘ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และมีงบประมาณรายจ่ายจริงประจำปี คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๖๐ ซึ่งการตั้งงบประมาณรายจ่ายและภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลจ่ายจริงดังกล่าวยังอยู่ในระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

- เทศบาลตำบลมาบอำมฤต ควรมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลปีที่แล้วมาและปีปัจจุบันเฉลี่ยไม่ให้เกินร้อยละ ๓๕ เพื่อประโยชน์ในการสรรหาและกำหนดตำแหน่งบริหารของเทศบาล ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีภาระค่าใช้จ่ายสูงกว่าร้อยละ ๓๕ ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข ควรพิจารณาดำเนินการตามหนังสือสั่งการแนวทางปรับลดด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ ได้แก่ การปรับเปลี่ยนเป็นจ้างเหมาบริการสำหรับตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ คนงานทั่วไป และคนสวน

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

- ควรดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และระเบียบหลักเกณฑ์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด

- มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อสำรวจความจำเป็นของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการ เมื่อไม่มีความจำเป็นให้ยุบเลิกและกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มขึ้นตามจำเป็นและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเพื่อประโยชน์ทางราชการและผลดีต่อประชาชนอย่างสูงสุด

๓. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

- เทศบาลตำบลมาบอำมฤต ควรดำเนินการโครงการพัฒนาจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องกฎหมายให้แก่บุคลากรเป็นประจำทุกปี โดยปรับปรุงให้สอดคล้องกับเหตุการณ์บ้านเมืองและสถานการณ์ภายในท้องถิ่น

- การส่งเสริมจริยธรรม การรักษาวินัย ควรดำเนินกิจกรรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ((Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้รับผลการประเมินและระดับสูงกว่าปีที่งบประมาณที่ผ่านมา

๔. การสรรหาคนดี คนเก่ง

- การสรรหาและคัดเลือกบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม และจริยธรรม ภายในองค์กร หรือกิจกรรมสรรหาคนดีคนเก่งในองค์กร ควรดำเนินการเป็นประจำทุกปีเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร

๕. การพัฒนาบุคลากร

- บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ตามสายงาน ได้แก่ การเข้ารับการอบรม/ฝึกอบรม โดยหน่วยงานจัดเองหรือหน่วยงานอื่นที่มีกฎหมายรับรองจัดให้อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนการพัฒนาองค์ความรู้ได้ตามความเหมาะสม เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร