บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอนชมพู อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

ที่ นม ๗๕๙๐๑/๘๑๑ วันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนชมพู

งานบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ รอบระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้ทราบผลการรายงานดังกล่าว จึงเห็นควรแจ้งข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกท่านทราบ รายละเอียดแนบท้ายบันทึกนี้

ดังนั้น เพื่อให้ผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในครั้งนี้เป็นไปด้วยความถูกต้อง บริสุทธิ์ ยุติธรรม จึงขอส่งแบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ รายละเอียดตามคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้

(ลงชื่อ) .....
(นางสาวพิมศศินา แก้วสกลพัฒน์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความคิดเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

.....
.....

(ลงชื่อ) .....
(นางสาวมยุรี ศรีโพธิ์)
เจ้าพนักงานธุรการ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ความคิดเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ดำเนินการปรับปรุงการรายงานผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะเพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากร

(ลงชื่อ) .....
(นายมงคล แมงกลาง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนชมพู

ความคิดเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการ

.....
.....

(ลงชื่อ) .....
(นายอนุวัฒน์ สมัญญา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนชมพู

แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

<table>
<tr><th>ประเด็นนโยบาย</th><th>โครงการ/กิจกรรม</th><th>ผลการดำเนินงาน</th></tr>
<tr><td>นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง</td><td>การจัดทำแผนอัตรากำลัง</td><td>ไม่มีการดำเนินการเนื่องจากไม่ใช่ช่วงที่จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง</td></tr>
<tr><td>นโยบายการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ</td><td>การเลื่อนระดับในสายงานปฏิบัติ</td><td>เลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญการ</td></tr>
<tr><td>นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน</td><td>ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต. และพนักงานจ้าง</td><td>มีการประเมินผลการปฏิบัติ
<table>
<tr><th>ระดับการประเมิน</th><th>พนักงาน อบต. (คน)</th><th>พนักงานจ้าง (คน)</th></tr>
<tr><td>ระดับดีเด่น</td><td>๓</td><td>-</td></tr>
<tr><td>ระดับดีมาก</td><td>๑๗</td><td>-</td></tr>
<tr><td>ระดับดี</td><td>๐</td><td>๑๘</td></tr>
</table>
ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่.....
<table>
<tr><th>ระดับการประเมิน</th><th>พนักงาน อบต. (คน)</th><th>พนักงานจ้าง (คน)</th></tr>
<tr><td>ระดับดีเด่น</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>ระดับดีมาก</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>ระดับดี</td><td></td><td></td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยี</td><td>- จัดส่งพนักงาน อบต. และพนักงานจ้างเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาให้มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ</td><td>รายชื่อผู้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ดังนี้
๑. นางสาวกุลชญา จิราจามิกร ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เข้าร่วมอบรมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การบันทึกบัญชีสำหรับหน่วยงานภายใต้สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การตรวจสอบความถูกต้องของการบันทึกบัญชีในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของ อปท. (e-LAAS) การปรับปรุงและตรวจสอบค่าเสื่อมราคาสะสมกับฐานข้อมูลสินทรัพย์และงบแสดงฐานะการเงิน” รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๘ - ๑๐ เมษายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรม เดอ วี ลอฟท์ โฮเทล อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
๒. นางสาวสุคนธ์ทร อุดมธนะทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง เข้าร่วมอบรมโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรเชิงปฏิบัติการ “การบันทึกบัญชี การปิดบัญชี การปรับปรุงบัญชี และรายการอื่นๆ รวมถึงการบันทึกบัญชีรหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานภายใต้สังกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Electronic Local Administrative Accounting System : e-LAAS) ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ” ในวันที่ ๓๐ - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมสีมา A โรงแรมสีมาธานี อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา</td></tr>
</table>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน	- จัดให้มีบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น - จัดให้มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล - จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร - จัดให้มีสวัสดิการค่าเช่าบ้าน	- องค์การบริหารส่วนตำบลดอนชมพู ไม่มีบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ - อบต.จัดให้มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้กับพนักงาน อบต. และพนักงานจ้างทุกราย จำนวน ๓๘ ราย - อบต.จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรให้กับพนักงาน อบต. ที่มีสิทธิ์เบิก - อบต.จัดให้มีสวัสดิการค่าเช่าซื้อให้กับพนักงาน อบต.ที่มีสิทธิ์เบิกค่าเช่าบ้าน จำนวน ๔ ราย
	- จัดให้มีเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวแก่พนักงาน อบต. และพนักงานจ้าง	
	- จัดให้มีเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวแก่พนักงาน อบต. และพนักงานจ้าง	- อบต. จัดให้มีการจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวแก่พนักงาน อบต. และพนักงานจ้างทุกคนที่เข้าหลักเกณฑ์ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงาน อบต. จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พนักงาน อบต. ลูกจ้าง และพนักงานของ อบต. ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว พ.ศ. ๒๕๕๘

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	- จัดให้มีเงินประจำตำแหน่งสำหรับพนักงาน อบต. ในตำแหน่งที่มีระเบียบฯ กำหนดให้จ่าย	- อบต. จัดให้มีเงินประจำตำแหน่งให้กับพนักงาน อบต.ในสายงานผู้บริหาร จำนวน ๕ ราย ดังนี้ ๑. นายประเวท ศรีทอง ปลัด อบต. เดือนละ ๑๔,๐๐๐ บาท ๒. นางสาวกุลชญา จิราจามิกร รองปลัด เดือนละ ๓,๕๐๐ บาท ๓. นางสาวสุคนท์ธร อุดมธนะทรัพย์ ผอ.กองคลัง เดือนละ ๓,๕๐๐ บาท ๔. นายบำรุง สุพรรณกลาง ผอ.กองช่าง เดือนละ ๓,๕๐๐ บาท ๕. นางสาววาสนา รอดวินิจ หัวหน้าสำนักปลัด เดือนละ ๓,๕๐๐ บาท

จากการดำเนินการตามนโยบายด้านต่างๆ ของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนชมพู จะเห็นได้ว่ามีการดำเนินการครบทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุดสามารถตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นที่มีพระราชบัญญัติกำหนดไว้

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนชมพู

รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนชมพู อำเภอโนนสูง
จังหวัดนครราชสีมา

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือนแรก)

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรมโดยคณะกรรมการการกลั่นกรองการประเมินฯ - ผลงานต้องมีความชัดเจนเป็นที่ประจักษ์แก่สายตา - พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเป็นธรรมตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง	-มีแนวทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด – ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ อบต.ดอนชมพู - บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติระหว่างผู้บังคับบัญชา - ระบบผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธ์ของงานและสมรรถนะหลัก	- มีการจัดทำบันทึข้อตกลงปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา - มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินครั้งที่ ๑ และรอบการประเมินครั้งที่ ๒ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ อบต.ดอนชมพู	- การประเมินผลกา (ปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส - ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน
๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	- การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามการกิจ - การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน - การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ - ปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	- แผนอัตรากำลังปี ๓ ของ อบต.ดอนชมพู ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ - เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-อบต.ดอนชมพูไม่ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	- ควรมีการปรับแผนอัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง - มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจนเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	- สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม - ความเชี่ยวชาญและทักษะของงานที่ตนรับผิดชอบ			
๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	- การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน - การวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต - การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากร - ระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า - ความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล	- มีแผนพัฒนาบุคลากร - บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ - มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในกาปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน - มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต. - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายงานอาชีพ ตามสมรรถนะ - พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงาน อาชีพ และตำแหน่งอย่างต่อเนื่องโดยส่งเข้ารับการฝึกอบรมและองค์การบริหารส่วนตำบลดอนชมพูจัดฝึกอบรมเอง - ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ของ อบต.ดอนชมพู	- ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน - ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ - ควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	- ข้าราชการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้			
๔. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร - สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น - การติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม	- มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร	- พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงาน อาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง - ส่งบุคลากรเข้ารับกาฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร - ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรายงานผลการฝึกอบรมในรูปแบบการรายงานในที่ประชุประจำเดือนและเป็นเอกสาร	- ควรมีการถ่ายทอดความรู้ในรูปแบบต่างๆ หรือจัดทำ Work shop หลังจากบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม มีการรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมในที่ประชุมประจำเดือนทุกเดือนเพื่อให้บุคลากรในส่วนราชการอื่นได้รับทราบ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	องค์การบริหารส่วนตำบลดอนชมพู อาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันได้ในกรณีเหตุพิเศษ ดังนี้ - กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนเล่าเรียนหลวง ทุนรัฐบาล หรือทุกขององค์การบริหารส่วนตำบลในสาขาที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือ - กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีการศึกษาขึ้นเพื่อเข้ารับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นโดยเฉพาะ	- การประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล - การเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น - การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง - การสรรหาในตำแหน่งสายงานปฏิบัติ	- บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ - ประชาสัมพันธ์การโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น	- ควรดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	- กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้ตัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรณีมีเหตุพิเศษได้ - กรณีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญหรือชำนาญการพิเศษ - กรณีอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด			
๖. นโยบายด้านการสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	- จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น - จัดทำประกาศยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี งบประมาณ	- มีการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงาน	- ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นในรอบการประเมินครั้งที่ ๒	- การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๗. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	- สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น - จัดทำกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม - ประพฤติปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ	- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด - ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ อบต.ดอนชมพู	- จัดทำประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ของ อบต.ดอนชมพู - พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	- การยึดมั่นในหลักจริยธรรมจรรยาวิชาชีพขององค์กร - การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๘. นโยบายด้านการรักษาวินัยของบุคคากรในหน่วยงาน	- มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาลงโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่ กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำบันทึกขี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรและมอบหมายงานอื่นให้ปฏิบัติเนื่องจากกระทำความผิดแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ	- แผนการส่งเสริมสร้างวินัยคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริต - ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริต - จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและการมอบหมายหน้าที่ทุกสำนัก/กอง - ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างรับทราบ ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบล	- การยึดหมั่นตามแนวทางส่งเสริมวินัยคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริต -ผู้บังคับบัญชาควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	- มีมาตรการการรักษาวินัยโดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ - การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ - การทุจริตหรือพฤติกรรมเรียกร้อยผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด - การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับองค์การบริหาร ส่วนตำบลดอนชมพู - การทะเลาะวิวาทกันเอง	- ประมวลจริยธรรมข้าราชการและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลดอนชมพูว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ		

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๙. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	-ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย - ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานออกกำลังกาย - จัดทำโครงการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน - จัดกิจกรรมภายในเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานในวันขึ้นปีใหม่ไทยของทุก - จัดทำโครงการกิจกรรม ๕ ส. เพื่อความปลอดภัยในด้านสุขภาพของพนักงาน	- บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - สภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	- ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน - มีการจัดกิจกรรม ๕ ส. และ Big cleaning day กิจกรรมการออกกำลังกาย - สวัสดิการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สิทธิค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว ตามกฎหมายกำหนด	- ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ - มีการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน

๒. การสรรหา องค์การบริหารส่วนตำบลดอนชมพู ขาดบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงาน บางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น

๓. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมแล้วไม่ได้รายงานผลสรุปความรู้ที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากในการอบรมอาจจะมีกิจกรรมอื่นๆ เข้ามาแทรกแซงทำให้กระทบกับแผนพัฒนาบุคลากร

๔. การปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ

๖. การทุจริตคอรัปชั่นเข้ามาแทรกแซงในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ครอบคลุมกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น

๒. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อลดภารกิจของงานให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

๔. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ และจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี

๕. ส่งบุคลากรแต่ละกองเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำมาถ่ายทอดความรู้การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมินป้องกันความผิดพลาดในการจัดทำแบบประเมินก่อนประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละรอบการประเมิน

๖. ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านทุจริตคอรัปชั่น ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ