



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

สารบัญ

หน้า

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา

๖

ภาคผนวก

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

หมายเหตุ : การระบุระยะเวลาดำเนินการในเอกสารฉบับนี้ ในกรณีที่ระบุวันที่ดำเนินการวันใดวันหนึ่งหมายถึงโครงการ/กิจกรรมนั้นมีระยะเวลาดำเนินการ ๑ วัน

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑ ด้านสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การวางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มี ความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาท และภารกิจขององค์กร <input checked="" type="checkbox"/> ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ สรุปอัตรากำลัง ข้าราชการ ๓๗๘ คน ข้าราชการครู ๗๘ คน ลูกจ้างประจำ ๑๕ คน พนักงานจ้าง ๔๕๓ คน	๑) ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มรองรับ ภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณา ปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วน ราชการในปัจจุบัน (วิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมข้อมูล การระดมความคิดของ คณะกรรมการในการสรรหาและ เลือกสรร และผู้ที่เกี่ยวข้อง) ๒) จัดทำและดำเนินการตามแผนฯ หรือ สรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างฯ ให้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย ๓) ประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลเข้า รับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายใน ตำแหน่งที่ว่างลง ๔) แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและ เลือกสรร	๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	
๒ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน <input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการประเมินบุคลากรตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ สรุปอัตรากำลัง ข้าราชการ ๓๗๘ คน ข้าราชการครู ๗๘ คน ลูกจ้างประจำ ๑๕ คน พนักงานจ้าง ๔๕๓ คน	๑) จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒) ประกาศกำหนดการมาปฏิบัติราชการ จำนวนวันลา จำนวนครั้งการมาสาย ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปทุมธานี ๓) หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตาม เกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อ พิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถใน ตำแหน่งตามสายงาน	๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕ -๓๐ ก.ย. ๖๖	
<input checked="" type="checkbox"/> จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการ ปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดย ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖	

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ		ระยะเวลา (ระบุเป็น ว/ด/ปี ที่เริ่มและสิ้นสุดการ ดำเนินการ)	หมายเหตุ
<p>๓ ด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนนโยบายให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p><u>สรุปอัตรากำลัง</u> ข้าราชการ ๓๗๘ คน ข้าราชการครู ๗๘ คน ลูกจ้างประจำ ๑๕ คน พนักงานจ้าง ๔๕๓ คน</p> <p><u>สรุปจำนวนผู้เข้ารับอบรม/การพัฒนา</u> <u>ทรัพยากรบุคคล</u> ข้าราชการ ๓๖๘ คน ข้าราชการครู ๗๖ คน ลูกจ้างประจำ ๑๓ คน พนักงานจ้าง ๔๔๓ คน</p>	<p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปีเพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป</p>	<p>๐</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ พ.ย. ๖๖</p>	
<p><input checked="" type="checkbox"/> ส่งเสริมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ การใช้งานระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์</p>	<p>- จัดทำเจตจำนงเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม - จัดทำหนังสือขออนุมัติเข้าร่วมฝึกอบรม - จัดทำการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เข้าร่วมฝึกอบรม - จัดทำรายงานการฝึกอบรม</p>	<p>๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท</p>	<p>๑๓๗,๒๐๐ บาท</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๖๖</p>	
<p><input checked="" type="checkbox"/> โครงการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่นและแผนชุมชนของอปท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๗</p>	<p>- จัดทำเจตจำนงเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม - จัดทำหนังสือขออนุมัติเข้าร่วมฝึกอบรม - จัดทำการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เข้าร่วมฝึกอบรม - จัดทำรายงานการฝึกอบรม</p>	<p>๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท</p>	<p>๕๘,๕๐๐ บาท</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ พ.ย. ๖๖</p>	
<p><input checked="" type="checkbox"/> โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหลักสูตรเชิงวิชาการเรื่อง "การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น : ทิศทางการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น การประเมินผล การปฏิบัติราชการและเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น"</p>	<p>- จัดทำเจตจำนงเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม - จัดทำหนังสือขออนุมัติเข้าร่วมฝึกอบรม - จัดทำการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เข้าร่วมฝึกอบรม - จัดทำรายงานการฝึกอบรม</p>	<p>๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท</p>	<p>๑๘,๐๐๐ บาท</p>	<p>๓๐ พ.ย.๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๖๖</p>	

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
<input checked="" type="checkbox"/> โครงการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชำราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี	<p>- จัดทำหนังสืออนุมัติโครงการ</p> <p>- จัดทำขออนุมัติบุคลากรเข้าร่วมโครงการ</p> <p>- รายงานผลการดำเนินโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน</p>	๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒,๔๖๑,๑๖๙ บาท	๑๓ - ๑๕ ก.ค. ๖๖	
<p>๔. ด้านวินัยและคุณธรรม</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p><u>สรุปอัตราค่าจ้าง</u></p> <p>ข้าราชการ ๓๗๘ คน</p> <p>ข้าราชการครู ๗๘ คน</p> <p>ลูกจ้างประจำ ๑๕ คน</p> <p>พนักงานจ้าง ๔๕๓ คน</p> <p><u>สรุปจำนวนผู้เข้ารับการอบรม/การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</u></p> <p>บุคลากรในสังกัด จำนวน ๓๗๐ คน</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัยของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี</p>	<p>- ดำเนินกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี</p> <p>๑) ดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เรียนรู้ด้วยตนเอง แยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวม โดยประชาสัมพันธ์ในมุมเอกสารเพื่อการเรียนรู้</p> <p>๒) จัดทำประกาศเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ตามหลักประมวลจริยธรรมของข้าราชการ</p>	๕๐๐,๐๐๐ บาท	๓๘๔,๖๒๕ บาท	๑๐ ส.ค. ๖๖	
		๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	

ข้อมูลสถิติอัตรากำลังจำแนกตามประเภทตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

ที่	ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร	หมายเหตุ
๑	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๓๗๘	
	๑.๑ บริหารท้องถิ่น	๒	
	๑.๒ อำนวยการท้องถิ่น	๒๘	
	๑.๓ สายวิชาการ	๒๑๗	
	๑.๔ สายทั่วไป	๑๓๑	
๒	ข้าราชการครู	๗๘	
	๒.๑ บริหารสถานศึกษา	๕	
	๒.๒ สายการสอน	๗๓	
๓	ลูกจ้างประจำ	๑๕	
๔	พนักงานจ้าง	๔๕๓	
	รวมทั้งหมด	๙๒๔	

ข้อมูลสถิติจำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
ที่เข้ารับการอบรมฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ที่	ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการอบรม	หมายเหตุ
๑	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๓๖๘	
๒	ข้าราชการครู	๗๖	
๓	ลูกจ้างประจำ	๑๓	
๗	พนักงานจ้าง	๔๔๓	
รวม		๙๐๐	

ร้อยละของข้าราชการ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในหน่วยงานที่ได้รับการอบรมฯ

$$= \frac{๙๐๐}{๙๒๔} \times ๑๐๐$$

๙๖.๔๒

ร้อยละ ๙๖.๔๐

ปัญหา/อุปสรรค

- ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี

พลตำรวจโท



(คำรณวิทย์ ฐปกระจำง)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

การวางแผนอัตรากำลังมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง ตลอดจนมีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังและประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๑.๒ แผนอัตรากำลังมีการระบุยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของหน่วยงาน

๑.๓ มีบทวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กร โดยระบุจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคอย่างชัดเจน

๑.๔ มีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ามีภารกิจหรือกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการ

๑.๕ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบพร้อมทั้งระบุงานของแต่ละฝ่าย แต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจน และมีการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้น

๑.๖ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีการประชุมพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง และวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่เหตุผลความจำเป็นที่ต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง (การกำหนดตำแหน่ง/การยุบเลิกตำแหน่ง/การกำหนดส่วนราชการเพิ่มใหม่/การยุบเลิกส่วนราชการ)

๑.๗ มีการจัดทำฐานข้อมูลด้านบุคลากรด้วยระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) และฐานข้อมูลอื่นๆ ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๒. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีมีแผนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร โดยมีการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามระเบียบ และข้อบังคับ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ กำหนดแผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้ทันต่อความต้องการในการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ

๒.๒ มีหนังสือรายงานตำแหน่งข้าราชการที่ว่างต่อ ก.จ.จ. จังหวัดปทุมธานี

๒.๓ มีการประกาศรับโอน การคัดเลือก การสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยประกาศทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี www.pathumpao.go.th และส่วนราชการต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรับโอน คัดเลือก หรือสรรหาแล้วแต่กรณี เพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ ความสามารถและสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

๒.๕ ตั้งงบประมาณไว้สำหรับการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการและพนักงานจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง จะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

กองการเจ้าหน้าที่ โดยฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยส่งเสริมให้มีการพัฒนา อย่างเป็นระบบ สามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เน้นการสร้างกระบวนการทางความคิด และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร มุ่งเน้นการนำหลักสมรรถนะมาประกอบในการบริหารงาน และพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดการตอบสนองต่อภารกิจได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เป็นไปตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องกับภารกิจ และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๓.๒ ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร โดยนำหลักการความรู้ (Knowledge Management : KM) มาใช้เป็น เครื่องมือในการสร้างและพัฒนาความรู้ รวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้ พัฒนาตนเองและนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๓.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่ม สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรม ในการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย

๓.๕ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล

๓.๖ จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีกำหนด

๓.๗ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยกองการเจ้าหน้าที่ สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ มีการประชุมเพื่อถ่ายทอดนโยบายโดยคณะผู้บริหาร ผู้อำนวยการกอง และข้าราชการ

๔.๒ มีการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๔.๓ มีการพัฒนาสภาพแวดล้อมเสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ทราบโดยทั่วกัน รวมทั้งมีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้ทุกส่วนราชการทราบ

๕.๒ ให้ทุกส่วนราชการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาภายในเดือนเมษายน และเดือนตุลาคมของทุกปี

๕.๓ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามบันทึกข้อตกลงที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน

๕.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

๕.๕ นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร การเลื่อนระดับการให้เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนต่างๆ

๕.๖ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จได้ประกาศผลการประเมินให้ทราบให้จัดเก็บข้อมูลไว้สำหรับการค้นหาต่อไป

๖. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีมีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ จัดทำประกาศ นโยบาย คุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

๖.๒ แจงให้บุคลากรได้รับทราบถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

๖.๓ จัดทำแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

๖.๔ จัดทำแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖

๖.๕ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทางตามระเบียบ หนังสือสั่งการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๗. ด้านการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และมีการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยมีมาตรการ ดังนี้

๗.๑ มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑) มีการยกย่องชมเชยบุคลากรดีเด่นในด้านต่างๆ เช่น ด้านการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒) มีการพิจารณาความดี ความชอบ พิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนในระดับดีเด่น

๗.๒ มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑) มีการว่ากล่าว การตักเตือนด้วยวาจา

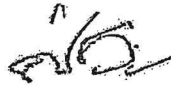
๒) มีการบันทึกชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษร

๓) มีการสั่งลงโทษกระทำผิดวินัยอย่างไม่มีรายแรง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

พลตำรวจโท



(คำรณวิทย์ ตูปกระจ่าง)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี