รายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย

การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

งานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัด อบต.

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

คำนำ

ตามที่ นายวิทยา ชิวค้า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ไว้เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของกิจการบริหารบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

บัดนี้ครบกำหนดรายงานผลความก้าวหน้าในการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ แล้ว งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตยให้ดียิ่งขึ้น

นางสาวปรียา สะถิน
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้รายงาน

ส่วนที่ ๑
การรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

---

๑. นโยบายด้านการสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และกิจการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา

เป้าประสงค์ : การวางแผน การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และกิจการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร มีความถูกต้องและทันเวลา

กลยุทธ์ : ๑. มีการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

- รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย งานการเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตยได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ โดยประกาศใช้ในวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ โดยยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวน ๔ ตำแหน่ง และปรับเกลี่ยจำนวน ๑ ตำแหน่ง เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๔ มิให้เกินกว่ากฎหมายกำหนด และปริมาณคนมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน

กลยุทธ์ : ๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการวางแผนพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

-รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย งานการเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตยได้จัดทำสมรรถนะเพื่อใช้ประกอบการสรรหา แต่งตั้ง และเลื่อนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย และได้ประกาศในเว็ปไซต์ www.bangtoei-sao.go.th

กลยุทธ์ : ๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

-รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย งานการเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตยได้จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าเพื่อแจกจ่ายให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนศึกษา เพื่อใช้วางแผนความก้าวหน้าของตนเอง และได้ประกาศในเว็ปไซต์ www.bangtoei-sao.go.th

กลยุทธ์ : ๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

-รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

รอบการประเมินที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

พนักงานส่วนตำบลได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น จำนวน ๓ ราย และเลื่อนขั้นเงินเดือน๐.๕ ขั้น จำนวน ๑๙ ราย พนักงานครูได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ร้อยละ ๒.๒ ลูกจ้างประจำได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง ๐.๕ ขั้น

/รอบการประเมิน...

รอบการประเมินที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

พนักงานส่วนตำบลได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น จำนวน ๑๙ ราย และมิได้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน จำนวน ๓ ราย (เนื่องจากปฏิบัติงานยังไม่ครบ ๔ เดือนไม่มีสิทธิได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน)พนักงานครูได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ร้อยละ ๒.๔ ลูกจ้างประจำได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง ๐.๕ ขั้น พนักงานจ้าภารกิจได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนร้อยละ๔ จำนวน ๑๖ ราย พนักงานจ้างทั่วไปได้พิจารณาต่อสัญญาจ้างจำนวน ๒๘ ราย

๒. นโยบายด้านความโปร่งใสทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : สามารถตรวจสอบ การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และกิจการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ ได้ มีความถูกต้อง ทันตามกำหนดเวลา และโปร่งใสทุกกระบวนการงานบริหารบุคคล

กลยุทธ์ : ๑. มีการกำหนดนโยบายด้ายความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ที่เป็นลายลักษณ์อักษรและมีการสื่อสารถึงความสำคัญของนโยบายดังกล่าวไปยังเจ้าหน้าที่ทุกระดับ

-รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของกิจการบริหารบ้านเมืองที่ดี (Good Govermance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และได้ประกาศในเว็ปไซต์ www.bangtoei-sao.go.th

กลยุทธ์ : ๒. มีการจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำปี

-รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ได้ประกาศใช้แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต เพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ในวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๕ และได้ประกาศในเว็ปไซต์ www.bangtoei-sao.go.th

กลยุทธ์ : ๓. มีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการการเมือง พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

-รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ได้ประกาศเรื่องการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต และได้ประกาศในเว็ปไซต์ www.bangtoei-sao.go.th

กลยุทธ์ : ๔. การเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความโปร่งใส

-รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตยส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

กลยุทธ์ : ๕. การเปิดรับฟังความเห็นจากทุกภาคส่วน

-รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตยมีตู้รับฟังความคิดเห็นติดตั้งอยู่บริเวณด้านหน้าสำนักงาน และมีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นในเว็ปไซต์ www.bangtoei-sao.go.th และทาง Face book อบต.บางเตย

/๓. นโยบาย...

๓. นโยบายสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

<u>เป้าประสงค์</u>

สนับสนุน/ส่งเสริมการเรียนรู้ ฝึกอบรม/สัมมนาของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตยมีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งมีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ : ๑. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

-รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตยได้จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนสามารถทราบถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งของตนเอง และได้ดำเนินการเผยแพร่ไว้ในเว็ปไซต์ www.bangtoei-sao.go.th

กลยุทธ์ : ๒. ส่งเสริมการเรียนรู้จากการฝึกอบรมหรือสัมมนาของพนักงานส่วนตำบลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

-รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตยได้เข้ารับการอบรมดังนี้

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	วันที่เข้ารับการอบรม
๑.	นายณัฏฐพล สุขนันทพส	ปลัด อบต.	แนวทางปฏิบัติราชการท้องถิ่นยุคใหม่ New normal	๖ – ๑๐ ธ.ค. ๖๔
๒.	นางจุฑามณี สืบเสียง	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	เพิ่มพูนความรู้การบริหารงานบุคคล การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ฯ	๒๕ – ๒๗ ก.พ. ๖๕
			แก้ไขข้อบกพร่องการบริหารงานท้องถิ่น การบริหารงานงบประมาณ ฯ	๒๔ – ๒๖ มิ.ย. ๖๕
๓.	น.ส.นันท์ญพัศศน์ เมืองแสน	ผอ.กองคลัง	ขั้นตอนและแนวทางจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง และภาษีป้าย ประจำปี ๒๕๖๕	๑๒ – ๑๔ พ.ย. ๖๔
๔.	น.ส.ศศมญ โสภิณ	หน.ฝ่ายการเงินและบัญชี	ขั้นตอนและแนวทางจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง และภาษีป้าย ประจำปี ๒๕๖๕	๑๒ – ๑๔ พ.ย. ๖๔
			การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมมถนะที่จำเป็นตามประกาศ ก.ถ. (ฉ.๔)	๑๐ – ๑๒ ธ.ค. ๖๔
๕.	น.ส.อาภัสรา ภูมิกระจาย	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก.	ขั้นตอนและแนวทางจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง และภาษีป้าย ประจำปี ๒๕๖๕	๑๒ – ๑๔ พ.ย. ๖๔
๖.	น.ส.สุภาวดี พึ่งประชา	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	แนวทางการบันทึกบัญชีและการปฏิบัติงาน จัดทำรายงานการคำนวณค่าเสื่อมราคาฯ	๕ – ๗ พ.ย. ๖๔
			การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมมถนะที่จำเป็นตามประกาศ ก.ถ. (ฉ.๔)	๑๐ – ๑๒ ธ.ค. ๖๔

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	วันที่เข้ารับการอบรม
๗.	น.ส.อนุธิดา ทีปะลา	นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	แนวทางการบันทึกบัญชีและการปฏิบัติงาน จัดทำรายงานการคำนวณค่าเสื่อมราคาฯ	๕ – ๗ พ.ย. ๖๔
			การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมมถนะที่จำเป็นตามประกาศ ก.ถ. (ฉ.๔)	๑๐ – ๑๒ ธ.ค. ๖๔
๘.	น.ส.ศุภาพิชญ์ นาคขำ	นักวิชาการคลัง ชก.	ขั้นตอนและแนวทางจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง และภาษีป้าย ประจำปี ๒๕๖๕	๑๒ – ๑๔ พ.ย. ๖๔
			การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมมถนะที่จำเป็นตามประกาศ ก.ถ. (ฉ.๔)	๑๐ – ๑๒ ธ.ค. ๖๔
๙.	นายธวัช สุขแสงสมบูรณ์	จพง.พัสดุ ชง.	แนงทางปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดพัสดุ และวิธีการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ (ฉ.๒)	๒๘ – ๒๙ ม.ค. ๖๕
๑๐	นางสาววริศรา พิสิฐพิพัฒนา	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	แนวทางการบันทึกบัญชีและการปฏิบัติงาน จัดทำรายงานการคำนวณค่าเสื่อมราคาฯ	๕ – ๗ พ.ย. ๖๔
			การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมมถนะที่จำเป็นตามประกาศ ก.ถ. (ฉ.๔)	๑๐ – ๑๒ ธ.ค. ๖๔
๑๑.	น.ส.กัญญา ปรีประชา	หน.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมมถนะที่จำเป็นตามประกาศ ก.ถ. (ฉ.๔)	๑๐ – ๑๒ ธ.ค. ๖๔
๑๒.	น.ส.รุ่งทิวา ศรีสดใส	ครู ชก.	การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนในสังกัด อปท. ฯ	๒๕ – ๒๗ ธ.ค. ๖๔
๑๓.	นายสุรศักดิ์ สามบุญเรือง	หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	แก้ไขข้อบกพร่องการบริหารงานท้องถิ่น การบริหารงานงบประมาณ ฯ	๒๔ – ๒๖ มิ.ย. ๖๕
๑๔.	น.ส.ศุภิมา จ้อยบำรุง	หน.ฝ่ายนโยบายและแผนงาน	แก้ไขข้อบกพร่องการบริหารงานท้องถิ่น การบริหารงานงบประมาณ ฯ	๒๔ – ๒๖ มิ.ย. ๖๕
๑๕.	น.ส.ปรียา สะถิน	นักทรัพยากรบุคคล ชก.	การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง และการกำหนดฝ่ายหรือกลุ่มงานฯ	๒๕ – ๒๗ ก.พ. ๖๕
๑๖.	จ.ส.อ.อรรถพงศ์ หวลโคกสูง	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง.	อบรมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ไตรมาส ๑	๑๒ – ๒๓ ธ.ค. ๖๔
๑๗.	นางพนิดา ประชาชน	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เพิ่มพูนความรู้การบริหารงานบุคคล การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ฯ	๒๕ – ๒๗ ก.พ. ๖๕
๑๘.	นางพรทิพย์ ตั้งคุรุสรณ์	หน.ฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	การตรวจสอบ ตรวจจับและห้ามใช้รถยนต์ควันดำ	๑๖ พ.ย. ๖๔

/๑๙. น.ส. นรีรัตน์...

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	วันที่เข้ารับการอบรม
๑๙.	น.ส.นรีรัตน์ พงษ์ประพันธ์	พยาบาลวิชาชีพ ชก	การตรวจสอบ ตรวจจับและห้ามใช้รถยนต์ควันดำ	๑๖ พ.ย. ๖๔
			การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมมถนะที่จำเป็นตามประกาศ ก.ถ. (ฉ.๔)	๑๐ – ๑๒ ธ.ค. ๖๔

กลยุทธ์ : ๓. มีการสนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากรอย่างเพียงพอ

-รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตยได้ดำเนินการตั้งงบประมาณเพื่อสนับสนุนการฝึกอบรมหรือสัมมนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังนี้

ลำดับ	งาน	งบประมาณสนับสนุน
๑.	งานบริหารงานทั่วไป	๒๕๐,๐๐๐
๒.	งานวางแผนสถิติและวิชาการ	๕๐,๐๐๐
๓.	งานบริหารงานคลัง	๑๐๐,๐๐๐
๔.	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๕๐,๐๐๐
๕.	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา	๕๐,๐๐๐
๖.	งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา	๕๐,๐๐๐
๗.	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข	๘๐,๐๐๐
๘.	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน	๓๐,๐๐๐
๙.	งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน	๑๐,๐๐๐
รวม		**๖๗๐,๐๐๐**

งบประมาณสนับสนุนการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวนเงิน ๖๗๐,๐๐๐ .- บาท

งบประมาณที่ใช้จริง จำนวนเงิน ๒๘๘,๖๓๗ .- บาท

คงเหลือ จำนวนเงิน ๓๘๑,๓๖๓ .- บาท

กลยุทธ์ : ๔. มีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

-รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตยได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อใช้ประกอบการพัฒนาบุคลากร และได้ดำเนินการเผยแพร่ไว้ในเว็ปไซต์ www.bangtoei-sao.go.th

/๔. นโยบาย...

๔. นโยบายด้านระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

ให้เป็นไปตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และค่าตอบแทนพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตยในแต่ละปีงบประมาณนั้น ๆ

กลยุทธ์ : ๑. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

-รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตยได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ เรียบร้อยแล้ว

กลยุทธ์ : ๒. มีการกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยองค์ประกอบในการประเมินไว้ ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

-รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตยได้กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงาน**สำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และลูกจ้างประจำ** ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ ในกรณีพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่จะกำหนดองค์ประกอบในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕๐ **สำหรับพนักงานจ้าง**ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐

๕. นโยบายส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

ส่งเสริมโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร

กลยุทธ์ : ๑. การจัดกิจกรรม/โครงการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

-รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย ตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้กับหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตยได้กำหนดจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและพนักงาน ประกอบด้วยกิจกรรมวันปีใหม่ กิจกรรมรดน้ำดำหัวในวันสงกรานต์ และการรับทานอาหารร่วมกัน ๒ วัน/ ๑ สัปดาห์

กลยุทธ์ : ๒. การเปิดรับฟังความเห็นจากบุคลากรทุกคนทุกตำแหน่งภายในองค์กร

-รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตยสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเป็นอิสระ

/๖. ให้บุคลากร...

๖. ให้บุคคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

<u>เป้าประสงค์</u>

มีวิธีการในการกำหนดให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสมตามที่ระเบียบ กฎหมายกำหนด ซึ่งจะเป็นขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน

กลยุทธ์ : ๑. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านงบประมาณ และทรัพยากรอย่างเพียงพอ

-รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตยได้ดำเนินการตั้งงบประมาณรายจ่ายเกี่ยวกับค่าตอบแทน และสวัสดิการสำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๙๑ ของประมาณการรายจ่ายประจำปีและใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕ คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๑๓ ของงบประมาณรายจ่ายจริงของปีงบประมาณ ๒๕๖๕

กลยุทธ์ : ๒. บุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมตามที่ระเบียบ กฎหมายกำหนดไว้

-รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และลูกจ้างประจำสามารถเบิกสวัสดิการได้ตามสิทธิที่ตนเองพึงได้รับตามระเบียบ กฎหมาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

แบบบันทึกค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
ระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
จังหวัดนครปฐม อ.สามพราน อปท.อบต.บางเตย

ที่	รายการ	ประมาณการรายจ่าย	จ่ายจริง
1	ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี + เพิ่มเติม (ถ้ามี)	70,000,000.00	49,582,799.67
2	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา 35 ประกอบด้วย		
	2.1 เงินเดือนข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น	11,095,560.00	8,280,428.97
	2.2 ค่าจ้างลูกจ้างประจำ	201,660.00	201,660.00
	2.3 ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	6,303,720.00	5,248,001.00
	2.4 ประโยชน์ตอบแทนอื่น ได้แก่		
	(1) เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	727,800.00	665,826.00
	(2) เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน	260,000.00	100,980.00
	(3) ค่าตอบแทนพิเศษ	0.00	0.00
	(4) เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	966,100.00	776,613.00
	(5) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (พ.ต.พ.)	0.00	0.00
	(6) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข (พ.ต.ส.)	0.00	0.00
	(7) เงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้หน่วยงานบริการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.00	0.00
	(8) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	0.00	0.00
	(9) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันภัยและดับเพลิง	0.00	0.00
	(10) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)	0.00	0.00
	(11) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานของครูการศึกษา (พ.ค.ศ.)	0.00	0.00
	(12) เงินวิทยฐานะ	42,000.00	42,000.00
	(13) เงินช่วยพิเศษเกี่ยวกับศพ	0.00	0.00
	(14) เงินอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนในลักษณะเดียวกัน	0.00	0.00
	(15) เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.)	0.00	0.00
	(16) เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	0.00	0.00
	(17) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	245,000.00	137,150.00
	(18) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	0.00	-
	(19) เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการเฉพาะสำหรับข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)	0.00	0.00
	(20) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว	0.00	0.00
	(21) เงินค่าเช่าบ้าน	1,219,000.00	833,241.00
	(22) เงินทำขวัญข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติในหน้าที่	0.00	0.00
	(23) เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ (เงินช่วยพิเศษ 3 เท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้าง)	0.00	0.00
	(24) เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	20,000.00	0.00
	(25) เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มิใช่ตำแหน่งครู	0.00	0.00
	(26) เงินสมทบกองทุนประกันสังคม (ฐานะนายจ้าง)	370,000.00	206,348.00
	(27) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	1,150,300.00	841,247.00
	(28) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร	-	-
	(29) บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตยและความสงบเรียบร้อยของประเทศ	-	-
	(30) เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง (โบนัส)	2,518,000.00	1,059,090.00
	(31) ทุนการศึกษา	-	-
	(32) เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด	-	-
	(33) เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน	0.00	0.00
	(34) เงินเพิ่มสำหรับพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพ	16,000.00	15,387.00
	รวมข้อ 2.1 - 2.4	25,135,140.00	18,407,971.97
3	ค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 (%)	35.91	37.13

/กลยุทธ์ : ๒. ...

๗. ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์

๑. มีแผนส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต คอร์รัปชั่น

๒. มีประมวลจริยธรรมฯ ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. มีการส่งเสริมจิตสำนึกและส่งเสริมการเรียนรู้และปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติราชการ โดยส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมของหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน

ส่วนที่ ๒
การรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น

หัวข้อที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตยเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยมีส่วนราชการในการบริหารงานเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ ภารกิจต่าง ๆ จำนวน ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วย ดังนี้ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน ปัจจุบันมีจำนวนอัตรากำลังทั้งสิ้น ๘๖ อัตรา ตามตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ กรอบอัตรากำลังแยกตามส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
				ภารกิจ	ทั่วไป	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	-	-	-	-	๑
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๙	-	๑	๓	๘	๒๑
กองคลัง	๑๑	-	-	๕	๑	๑๗
กองช่าง	๖	-	-	๔	๒	๑๒
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔	-	-	๓	๑๗	๒๔
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๓	๑	-	๔	๒	๑๐
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	-	๑
รวม	๓๕	๑	๑	๑๙	๓๐	๘๖

/เพื่อพิจารณา...

เพื่อพิจารณาผู้ครองตำแหน่ง พบว่า มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง ที่ครองตำแหน่งทั้งสิ้น ๘๖ อัตรา อัตราว่างจำนวนทั้งสิ้น ๑๗ อัตรา โดยปรากฏอัตราว่างดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล

๑.๑ สายงานอำนวยการท้องถิ่น ว่างจำนวน ๗ อัตรา ดังนี้

๑. หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

๒. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

๓. หัวหน้าฝ่ายสาธารณูปโภค (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

๔. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

๕. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

๖. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

๗. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

เนื่องจากตำแหน่งดังกล่าว เมื่อว่างเกิน ๖๐ วัน จะต้องรายงานให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการสรรหาแทน โดยงานการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ กสถ. เป็นผู้ดำเนินการแล้ว และในระหว่างนี้ อปท. จึงไม่สามารถรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารตำแหน่งดังกล่าวได้ต้องสงวนตำแหน่งไว้ให้ผู้ที่สอบผ่านการสรรหาเท่านั้น

๑.๒ สายงานทั่วไป และวิชาการ ว่างจำนวน ๔ อัตรา ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)

๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

๓. นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)

สำหรับสายงานทั่วไปและวิชาการที่ว่าง งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการประกาศรับโอน ไม่ได้ร้องขอให้ กสถ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน หากมีผู้ประสงค์โอนมาดำรงตำแหน่งจะสามารถรับโอนได้

๒. พนักงานจ้าง

๒.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจว่าง ๔ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (สังกัดสำนักปลัด อบต.)

๒. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (สังกัดกองช่าง)

๓. พนักงานผลิตน้ำประปา (สังกัดกองช่าง)

๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)

๒.๒ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (สังกัดกองคลัง)

๒. คนงานประจำรถขยะ (สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)

/หัวข้อที่ ๒ ...

หัวข้อที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ได้พิจารณาภารกิจ อำนาจหน้าที่ ดังนั้นเพื่อเป็นการรองรับอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	**ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	**๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**
๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม งานการเจ้าหน้าที่ **๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน** งานนโยบายและแผนงาน งานนิติการ	**๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป** งานบริหารงานทั่วไป งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม งานการเจ้าหน้าที่ **๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผนงาน** งานนโยบายและแผนงาน งานนิติการ
๒. กองคลัง	**๒. กองคลัง**
๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี งานการเงินและบัญชี งานบริหารงานคลัง **๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้** งานพัฒนารายได้ งานพัสดุและทรัพย์สิน	**๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี** งานการเงินและบัญชี งานบริหารงานคลัง **๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้** งานพัฒนารายได้ งานพัสดุและทรัพย์สิน
๓. กองช่าง	**๓. กองช่าง**
๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง งานสำรวจและออกแบบ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง **๓.๒ ฝ่ายสาธารณูปโภค** งานสาธารณูปโภค	**๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** งานสำรวจและออกแบบ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง **๓.๒ ฝ่ายสาธารณูปโภค** งานสาธารณูปโภค

/๔.กองสาธารณสุข...

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม **๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ** งานส่งเสริมสุขภาพ	**๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม** งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม **๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ** งานส่งเสริมสุขภาพ
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	**๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**
๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม **๕.๒ ฝ่ายบริหารการศึกษา** งานบริหารการศึกษา	**๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม **๕.๒ ฝ่ายบริหารการศึกษา** งานบริหารการศึกษา
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	**๖. หน่วยตรวจสอบภายใน**

ส่วนที่ ๓
ปัญหาและอุปสรรค

---

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่มีการแก้ไขบ่อยมากเพื่อใช้แก้ปัญหางานบุคคลที่เกิดขึ้น ณ เวลานั้น นำไปสู่ความสับสนแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ก.อบต. ของแต่ละจังหวัดมีมาตรฐานหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติที่ขาดความเป็นเอกภาพ ไม่มีมาตรฐานและความสอดคล้องกัน ทำให้เรื่องเดียวกันจังหวัดนี้สามารถดำเนินการได้ แต่จังหวัดนี้ไม่สามารถดำเนินการได้ สร้างปัญหาในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติเป็นอย่างมาก

๒. รายได้ที่จัดเก็บได้น้อยลง ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของเป็นอย่างมาก อันเนื่องมาจากนโยบายการจัดเก็บภาษีในปีที่ผ่านมาทำให้รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลลดลง ถึงแม้จะมีงบประมาณสนับสนุนจากทางภาครัฐ แต่ก็ยังทำให้รายได้รวมลดลง ส่งผลต่อระบบโครงสร้างด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากต้องลดบุคลากรลงเพื่อมิให้เกินร้อยละ ๔๐ แต่ปริมาณงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีสถานการณ์แพร่ระบาดของโรค COVID ๑๙ เมื่อคนน้อย ปริมาณงานมาก งานเกิดความผิดพลาดก็โดนตรวจสอบ และเกิดงานด้ายวินัยตามมา

ส่วนที่ ๔
ข้อเสนอแนะ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีผลใช้บังคับมากว่า ๒๐ ปี นับถึงปัจจุบัน มีการแก้ไขแล้วแก้ไขอีก จนเกิดความสับสนกับผู้ใช้ จึงเห็นสมควรที่จะมีการแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หรือตรา พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ... ขึ้นมาใหม่ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นเอกภาพ เกิดความคล่องตัว เป็นมาตรฐานเดียวกัน และสอดคล้องกับ สถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต