



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองงูเห่า
อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองงูเหลือม อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	โครงการ/กิจกรรม/งาน	ผลการดำเนินงาน
<p>๑. ด้านการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง</p>	<p>๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองงูเหลือมมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัด งบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองงูเหลือมมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒</p> <p>๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่</p> <p>๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองงูเหลือมให้เหมาะสม</p>	<p>การวางแผน การวิเคราะห์และบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน ลักษณะงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามกรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป</p>	<p>- ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖</p> <p>- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓</p> <p>- การจัดทำคำสั่งหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองงูเหลือมตามแผนอัตรากำลัง</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	โครงการ/กิจกรรม/งาน	ผลการดำเนินงาน
	<p>๕. เพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสูงเหลื่อม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสูงเหลื่อมเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบ เลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี</p> <p>๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสูงเหลื่อมสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด</p>		

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	โครงการ/กิจกรรม/งาน	ผลการดำเนินงาน
๒.ด้านการสรรหาบุคคล เข้าสู่ตำแหน่ง	เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสูงเหลื่อม ได้ พนักงานที่มี ความรู้ความสามารถตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งมาปฏิบัติงาน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.	การสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง โดยคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่ง และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัด นครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัด) และ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. กำหนด	ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ มีการสรรหา บุคลากรเพื่อมาดำรงตำแหน่ง ที่ว่างตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้ ๑. การบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็น พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา คือ นางสาวปณิตดา มาศวิริยะกุล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับ ปฏิบัติงาน ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วน ตำบลหนองสูงเหลื่อม ที่ ๓๗๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ ส.ค.๒๕๖๕ ๒. การรับโอน - รับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาแต่งตั้ง เป็นพนักงานส่วนตำบล ราย นายนิรันดร์ ชัยศิรินิรันดร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ กองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น ตามคำสั่ง อบต.หนองสูงเหลื่อม ที่ ๓๕๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ ก.ค.๒๕๖๕ - รับโอน นายวิญษ์ภาส ผลกระโทก ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นัก บริหารงานทั่วไป) ระดับต้น ตามคำสั่ง อบต.หนองสูงเหลื่อมที่ ๔๙๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๓ ก.ย.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	โครงการ/กิจกรรม/งาน	ผลการดำเนินงาน
			<p>๓. การดำเนินการประกาศสรรหาบุคคลทั่วไปเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">- นายชาติชาย มากกลาง ตำแหน่งคนงาน สังกัด สำนักปลัด คำสั่ง อบต.หนองงูเห่ล้อม ที่ ๒๒๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๘ พ.ค.๒๕๖๕- นายอุทัย กลิ้งกลาง ตำแหน่ง คนงาน ประจำรถขยะ สังกัด สำนักปลัด คำสั่ง อบต.หนองงูเห่ล้อม ที่ ๒๒๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๘ พ.ค.๒๕๖๕- นายกิตติศักดิ์ ไทยงูเห่ล้อม ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ สำนักปลัด คำสั่ง อบต.หนองงูเห่ล้อม ที่ ๒๒๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ ส.ค.๒๕๖๕- นางสาวณิชนันท์ สังข์รักษ์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ สังกัด กองคลัง คำสั่ง อบต.หนองงูเห่ล้อมที่ ๓๕๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ ก.ค.๒๕๖๕- นางสาวเกวรินทร์ คงฤทธิ์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา สังกัด กองช่าง คำสั่ง อบต.หนองงูเห่ล้อมที่ ๓๕๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ ก.ค.๒๕๖๕ <p>๔. ดำเนินการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ ราย</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	โครงการ/กิจกรรม/งาน	ผลการดำเนินงาน
<p>๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดีโดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองงูเหลือมต่อไป</p>	<p>การส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทักษะ ความชำนาญ ตามหลักสมรรถนะ โดยมุ่งเน้นให้มีคุณลักษณะ ทำงานเก่ง แก้ปัญหาได้ ประสานงานดีมีความรับผิดชอบ และส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีแผนงานโครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตลอดจนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>รายชื่อผู้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ดังนี้ หลักสูตรโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการปฏิบัติการศักยภาพการปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยรายได้และการจ่ายเงินของสถานศึกษาฯ มีผู้เข้าอบรมจำนวน ๓ ราย ดังนี้ ๑.น.ส.ภควดี นันกลาง นักวิชาการศึกษา ๒.นางสุดาทิพย์ คิมทองกลาง ครู ๓.น.ส.เสาวณี ผินงูเหลือม ครู หลักสูตร การปฏิบัติงานด้านบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๒ รายดังนี้ ๑.นางแสงดาว ระเบียบโพธิ์ นักวิชาการเงินและบัญชี ๒.น.ส.ปวีณา เข้มงูเหลือม นักทรัพยากรบุคคล หลักสูตร ครูฝึกป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ราย ดังนี้ ๑.นายณัฐกฤตฤชกา อ่วมในเมือง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน หลักสูตร การจัดทำแบบประเมินตนเองตามแนวทาง ว ๗๓ ด้านการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน จำนวน ๑ ราย ๑.น.ส.ดวงกมล จีบโพธิ์ นักวิชาการการตรวจสอบภายในชำนาญการ หลักสูตร การพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่นระดับกลาง รุ่นที่ ๘ จำนวน ๑ ราย ๑.น.ส.รุจิเลขา แทนกระโทก นิติกรชำนาญการ</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	โครงการ/กิจกรรม/งาน	ผลการดำเนินงาน																																				
๔. ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. เพื่อให้บุคคลในแต่ละตำแหน่งรับทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งของตน ๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามตำแหน่งหน้าที่ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	ส่งเสริมและสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในกับบุคลากร โดยตั้งใจให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง มีการส่งเสริมประสบการณ์และผลงานโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพ	๑. จัดทำผังความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งว่าจะได้เลื่อนระดับเมื่อใด หรือมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอย่างไรบ้าง																																				
๕. การบริหารผลการปฏิบัติงาน	เพื่อให้การปฏิบัติราชการประสบความสำเร็จและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของตัวชี้วัดตามข้อตกลงที่จัดทำขึ้น โดยมุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง ประกอบด้วย ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว หรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่าโดยกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานในส่วนของค่าเป้าหมายว่าปีนี้ทำงานอะไรบ้าง มีแผนปฏิบัติงานที่จะวัดออกมาว่าสำเร็จหรือไม่อย่างไร (ตามแบบประเมินส่วนที่ ๑) ๒.พฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก(๕ สมรรถนะ) ประจำผู้บริหาร (๔ สมรรถนะ)สมรรถนะประจำสายงาน (๒๒ สมรรถนะ) ซึ่งตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ส่วนที่ ๕ ของแต่ละรอบการประเมินได้ กำหนดให้ว่าหลังสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินจะวางแผนร่วมกันเพื่อกำหนดกิจกรรมในการพัฒนางาน/สมรรถนะของผู้รับการประเมินในการประเมินรอบถัดไป โดยอาจเลือกงาน/สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น หรือเลือกงาน/สมรรถนะที่คาดว่าจะมีผลกระทบต่อการทำงานในอนาคตหรือที่ต้องการพัฒนาตามความสนใจส่วนตัว	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนจำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ <table border="1" data-bbox="1688 616 2128 963"> <thead> <tr> <th>ระดับการประเมิน</th> <th>พนักงานส่วนตำบล (คน)</th> <th>พนักงานจ้าง(คน)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ระดับดีเด่น</td> <td>๒๑</td> <td>๑๗</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>๕</td> <td>๑๓</td> </tr> <tr> <td>ระดับดี</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>พอใช้</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ปรับปรุง</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table> ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ <table border="1" data-bbox="1688 1043 2128 1391"> <thead> <tr> <th>ระดับการประเมิน</th> <th>พนักงานส่วนตำบล (คน)</th> <th>พนักงานจ้าง(คน)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ระดับดีเด่น</td> <td>๒๓</td> <td>๑๒</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>๓</td> <td>๒๑</td> </tr> <tr> <td>ระดับดี</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>พอใช้</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ปรับปรุง</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง(คน)	ระดับดีเด่น	๒๑	๑๗	ระดับดีมาก	๕	๑๓	ระดับดี	-	-	พอใช้	-	-	ปรับปรุง	-	-	ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง(คน)	ระดับดีเด่น	๒๓	๑๒	ระดับดีมาก	๓	๒๑	ระดับดี	-	-	พอใช้	-	-	ปรับปรุง	-	-
ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง(คน)																																					
ระดับดีเด่น	๒๑	๑๗																																					
ระดับดีมาก	๕	๑๓																																					
ระดับดี	-	-																																					
พอใช้	-	-																																					
ปรับปรุง	-	-																																					
ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง(คน)																																					
ระดับดีเด่น	๒๓	๑๒																																					
ระดับดีมาก	๓	๒๑																																					
ระดับดี	-	-																																					
พอใช้	-	-																																					
ปรับปรุง	-	-																																					

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	โครงการ/กิจกรรม/งาน	ผลการดำเนินงาน
<p>๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>๑. เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร</p> <p>๒. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคคลในองค์กร</p>	<p>ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุขในการทำงานเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรในองค์กร และการบริหารจัดการสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้เป็นไปอย่างเหมาะสมเป็นธรรม เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อความผาสุกความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร</p>	<p>- มีการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่</p> <p>๑. การจัดทำคู่มือ/แผ่นพับ/เอกสารประชาสัมพันธ์ต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้ให้กับบุคลากรเป็นประจำ</p> <p>๒. ประชาสัมพันธ์ข่าวสารและสาระน่ารู้ลงในกลุ่ม Line อบรม.หนองงูเห่าล้อม</p> <p>๓. มีการจัดกิจกรรมสถานที่ทำงานน่านำทำงาน (กิจกรรม ๕ ส.)</p>
<p>๗. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัย</p>	<p>๑. เพื่อเป็นการเสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่และพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ พร้อมทั้งป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง เพื่อให้ภาคราชการเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจแก่ประชาชน</p> <p>๒. เพื่อสร้างจิตสำนึกในการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม</p>	<p>ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีค่านิยม“ร่วมแรงร่วมใจ (Synergy) มืออาชีพ (Professional) มีคุณธรรม (Moral)”</p>	<p>มีการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมดังนี้</p> <p>๑. มีการประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมมาใช้บังคับกับพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง</p> <p>๒. จัดทำประกาศจริยธรรมของหน่วยงาน</p> <p>๓. จัดทำแนวทางการปฏิบัติงานตามประกาศจริยธรรม</p> <p>๔. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม/โครงการตามประกาศจริยธรรม</p> <p>๕. มีกิจกรรม/โครงการตามประกาศจริยธรรม</p> <p>๖. ไม่มีเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ด้านจริยธรรมหรือความประพฤติของข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด</p>

ปัญหาและอุปสรรค

- เนื่องจากหลักสูตรอบรมเกี่ยวกับ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา มีหน่วยงานจัดโครงการน้อยมาก ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานประปาของหน่วยงานไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับองค์กรอื่นๆ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

- ดำเนินการประชาสัมพันธ์ และตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุม เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถตามหลักสูตรที่ต้องการ