



รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำเขียว อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำเขียว อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๕) โดยปรับปรุงดังนี้ <u>ขอกำหนดตำแหน่งใหม่</u> ๑. พนักงานจตมาตรวัดน้ำ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ๒. คนงานประจำรถขยะ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา โดยประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ (ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๕)	เป็นการรองรับภารกิจของหน่วยงานและสอดคล้องกับภาระงานกับส่วนราชการในปัจจุบันและเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน ภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ ขั้นตอนในการปรับปรุงแผนในแต่ละครั้ง ต้องใช้เวลาในการดำเนินงาน ดังนั้น ควรพิจารณาตำแหน่งที่องค์กรมีความต้องการให้เพียงพอกับภาระหน้าที่ แต่ต้องสอดคล้องกับ มาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐ การจัดเตรียมข้อมูลเพื่อส่งพิจารณาขอปรับปรุงค่อนข้างมากและต้องใช้เวลาในการจัดเตรียมเอกสาร	การจัดทำการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการเพิ่มตำแหน่งใหม่ของพนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไป อาจเกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ ในอนาคตได้วิธีแก้ปัญหา ควรใช้วิธีการจ้างเหมาเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพไม่กระทบกับ มาตรา ๓๕
	๑.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	- ประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลในตำแหน่ง ๑. นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ๒. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)	การรับการโอนย้ายส่วนใหญ่ต้องใช้เวลาการรับโอนนาน หรือหากเปลี่ยนเป็นการขอใช้บัญชี แต่ผู้สอบผ่านบางตำแหน่งมีไม่เพียงพอ ทำให้การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง ต้องใช้เวลานานทำให้ล่าช้ากับการต้องปฏิบัติภารกิจ ควรประชาสัมพันธ์การรับโอน(ย้าย) เป็นประจำทุกเดือน	เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารราชการและรองรับภารกิจขององค์กรอย่างต่อเนื่องตรงตามตำแหน่ง ควรใช้วิธีการจ้างเหมาผู้มีความรู้ ความสามารถเพื่อมาทำงานระหว่างที่ตำแหน่งว่าง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	๑.๓ การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง	<p>- การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำเขียว ที่ ๓๗๖/๒๕๖๕ สั ง วั น ที่ ๑ ตู ลาคม ๒๕๖๕ ลงวั น ที่ ๔ ตู ลาคม ๒๕๖๕ จั นวณ ๑๕ ราย</p>	-	<p>การสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อรองรับภารกิจขององค์กรอย่างต่อเนื่อง / การสรรหาพนักงานจ้างยังเป็นการใช้เงินที่ต้องอยู่ในมาตรา ๓๕ ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ดังนั้น ควรจัดหากำลังคนในลักษณะการจ้างเหมา ซึ่งจะไม่กระทบกับวงเงินที่ใช้คิด ตามมาตรา ๓๕</p>
	๑.๔ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง	<p>- การสั่งจ้างและแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างทั่วไป คำสั่งที่ ๒๕๕/๒๕๖๕ ลงวั น ที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ตำแหน่งพนักงานจตมาตรวัดน้ำ จำนวน ๑ อัตรา สั ง กั ด กอ งค ลั งอ กั บการ บริหาร ส่วน ตำบล วังน้ำเขียว คือ นางศรีวรรณ ห้วยหงษ์ทอง</p> <p>- การสั่งจ้างและแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างทั่วไป คำสั่งที่ ๔๐๕/๒๕๖๕ ลงวั น ที่ ๓๑ ตู ลาคม ๒๕๖๕ ตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ จำนวน ๑ อัตรา สั ง กั ด สั นั กปลั ดอ กั บการ บริหาร ส่วน ตำบล วังน้ำเขียว คือ นายนิคม กังวาล</p>	<p>การเปิดรับสมัครไม่ค่อยได้รับความสนใจ มีผู้มาสมัครแต่ละตำแหน่งน้อย ทำให้ไม่มีตัวเลือกในการเลือกสรรบุคคลที่เหมาะสมที่สุด</p>	<p>ควรมีการปรับเปลี่ยนการสรรหาเป็นการจ้างเหมา เพื่อได้ลดภาระค่าใช้จ่ายและได้ผู้ทำงานที่มีคุณสมบัติและหากปฏิบัติงานไม่เหมาะสม สามารถเลิกจ้างได้ง่ายกว่าพนักงานจ้างที่มีการทำสัญญาจ้างทุกๆ ๑ ปี</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานตามแผนพัฒนาบุคลากร มีดังนี้ - โครงการฝึกอบรมการบันทึกบัญชีและปฏิบัติงานในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LASS) ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ ประจำปี ๒๕๖๔ ในวันที่ ๑๖ – ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ผู้เข้าร่วม คือ นางสาวนันทิชา ฉิมวิทย์ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี		
		- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการระบบสารสนเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเชื่อมโยงระบบติดตามและประมวลผลแห่งชาติ (e-Pla-eMENS CR) ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ระหว่างวันที่ ๑๑ – ๑๔ มกราคม ๒๕๖๕ มีผู้เข้าร่วม ดังนี้ ๑. นางภคปภา อิมปริษา ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒. นางสาวนันทิชา ฉิมวิทย์ นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ		
	๒.๒ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคคลเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร		
	๒.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในด้านความรู้ ทักษะและสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน		

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	๒.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหาร	- หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา		

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. ด้านการธำรงรักษาไว้และสร้างแรงจูงใจ</p>	<p>๓.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- หน่วยงานสำนักฯและทุกกอง มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติ ผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะและสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรมเสมอภาคและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</li> <li>- ประกาศผลการพิจารณาการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒</li> <li>- ประกาศการสรุปวันลาของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>	<p>บุคลากรไม่ค่อยให้ความสำคัญในการจัดทำเอกสารแนบในการทำแบบประเมินผลเท่าที่ควร</p>	<p>เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรม จากผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติ เนื่องจากพิจารณาจากเอกสารผลการปฏิบัติงานจริงและกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานจริงและกลั่นกรองผลคะแนนในรูปคณะกรรมการ รวมทั้ง การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนก็อยู่ในรูปคณะกรรมการ และนำผลการปฏิบัติงาน การขาด ลา มาสายและความประพฤติ ผิดวินัยมาร่วมพิจารณา ด้วย</p>

	<p>๓.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ (ต่อ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประกาศการกำหนดจำนวน ของการลา การมาสายของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</li> <li>- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้าง ทั่วไป ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</li> <li>- การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ครั้งแรก ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ตามคำสั่งฯ ที่ ๙๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๕</li> <li>- การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ คำสั่งที่ ๙๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๕</li> <li>- การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๒ ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ตามคำสั่งฯ ที่ ๓๙๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๕</li> <li>- การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒ ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ตามคำสั่ง ที่ ๓๙๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๕</li> <li>- เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕ คำสั่งที่ ๓๙๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๕</li> <li>- การให้พนักงานจ้างตามภารกิจ ได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ คำสั่งที่ ๓๙๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๕</li> <li>- การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คำสั่งที่ ๓๗๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๕</li> </ul>		
--	--	--	--	--

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	<p>๓.๒ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางความก้าวหน้าในสายงานให้ทุกคนทราบ</p>	<p>นักทรัพยากรบุคคล มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้ทุกคนทราบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การอนุมัติให้พนักงานส่วนตำบลเดินทางไปราชการ คือ นายพรสุวรรณ สุนทรศารทูล ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตามคำสั่งที่ ๒๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๕</li> <li>- การอนุญาตให้พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรม คือ นางสาวเบญจวรรณ เอกเผ่าพันธุ์ ตามคำสั่งที่ ๓๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ หลักสูตร “เพิ่มพูนความรู้การบริหารงานบุคคล การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอรรถณและการร้องทุกข์ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น”</li> <li>- การอนุญาตให้พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร เพิ่มประสิทธิภาพการประยุกต์ใช้ Excel ในการคำนวณค่าวัสดุ มวลรวมต่อหน่วยของงานก่อสร้างอาคาร ฯลฯ</li> </ul>		



ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	<p>๓.๓ ดำเนินการบันทึก แก๊ซปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน</p>	<p>- นักทรัพยากรบุคคล ดำเนินการปรับปรุงระบบตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด ทุกระยะ เสร็จตามที่กำหนดไว้ ทั้งในส่วนของข้อมูลพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกประเภท</p>	<p>ระบบยังไม่เสถียร มีการเปลี่ยนแปลงการบันทึกข้อมูลอยู่เสมอ</p>	<p>เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลทะเบียนประวัติของพนักงานส่วนตำบลในระบบอิเล็กทรอนิกส์ แต่การเข้าถึงจะได้เฉพาะเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น แต่หากพนักงานส่วนตำบลทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลเป็นแหล่งข้อมูลกลางจะเป็นแหล่งข้อมูลส่วนบุคคลได้</p>
		<p>จัดให้มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาล</p>		<p>อบต.วังน้ำเขียว อยู่ใกล้กับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลวังน้ำเขียว จึงสะดวกเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน</p>
	<p>๓.๔ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีกับบุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>- ส่งเสริมให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ตู้เก็บเอกสาร เทคโนโลยีการทำงานที่ทันสมัย</p>	<p>งบประมาณไม่เพียงพอ</p>	<p>นอกจากอุปกรณ์ในการทำงานแล้ว ควรให้มีมุมพักผ่อนในระหว่างช่วงพักเพื่อให้พนักงานมีมุมพักผ่อนเพื่อพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	<p>๓.๕ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค ตรวจสอบได้</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน</li> <li>- การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</li> <li>- การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ทั้ง ๒ ครั้ง</li> <li>- การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ทั้ง ๒ ครั้ง</li> </ul>		

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัย ข้าราชการ	๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นทางการไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา		
	๔.๒ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำเขียว ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำเขียว ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น - ประชาสัมพันธ์ข้อบังคับ		
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	- แต่งตั้งคณะทำงานการประเมินคุณภาพและความโปร่งใสในการดำเนินการของ อบต.ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  - ประกาศใช้แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ๔ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ณ วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔		
		- ประกาศนโยบายด้านความโปร่งใส การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม - ประกาศกำหนดนโยบายความโปร่งใสและตรวจสอบได้ - มีข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำเขียว ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการและพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง		