



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ..... เทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ  
ที่ ..... วันที่ ..... ๔ ตุลาคม ๒๕๖๕  
เรื่อง ..... รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลสบเตี๊ยะ

ตามที่เทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ ได้มีนโยบายการบริหารงานบุคคล เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง เทศบาลตำบลสบเตี๊ยะได้ดำเนินกิจกรรม/โครงการต่างๆตามนโยบายดังกล่าวแล้ว

จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ  
ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(ลงชื่อ)

(นางสาววารารัตน์ แสงสีอ่อน)

หัวหน้าฝ่ายธุรการ

(ลงชื่อ)

(นางสาวจกักรัตน์ ไชยเดช)

หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)

(นางสาวพิสมัย ธรรมใจ)

ปลัดเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ

- ทราบ -

(ลงชื่อ)

(นายสมบัติ ทองแหง)

นายกเทศมนตรีตำบลสบเตี๊ยะ

## รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๕

นโยบายการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ เทศบาลตำบลสบเตี๊ยะถือว่า ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้ กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้นสำหรับใช้เป็กรอบและแนวทางในการจัดทำ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การบริหารทรัพยากรบุคคล เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดีพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

### ๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

มีเป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการ บริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับ ผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะ ที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง โดยมี แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลังและประชุมคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง

๑.๒ เอกสารแผนอัตรากำลังมีการระบุยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของหน่วยงาน

๑.๓ มีบทวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรโดยระบุจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และ อุปสรรค อย่างชัดเจน

๑.๔ มีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายว่าด้วยภารกิจหรือกิจกรรมที่ เทศบาลดำเนินการ

๑.๕ ส่วนราชการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบพร้อมระบุงานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน และมีปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยแสดงเป็นราย โครงการหรือรายการแต่ละโครงการ/รายการนั้น ใช้เวลาดำเนินการโดยประมาณเป็นระยะเวลา มาคำนวณในสัดส่วนเวลาในการทำงานต่อเพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการหรือพนักงานจ้างที่พึงมี

๑.๖ มีการแสดงรายการหรือระบุเวลาการทำงานของข้าราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาที และนำผลการวิเคราะห์มาคำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละกอง โดยมีการจำแนกเป็นความ ต้องการกำลังคนเป็นประเภทสายงานผู้ปฏิบัติ สายงานผู้บริหารระดับใด จำนวนเท่าใด จึงสามารถ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๗ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีการประชุมพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังและ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่เหตุผลความจำเป็นที่ต้องการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง (การกำหนด ตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่ง/การกำหนดส่วนราชการใหม่/การยุบเลิกส่วนราชการ

๑.๘ มีการจัดทำฐานข้อมูลด้านบุคลากรด้วยระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR) และ ข้อมูลอื่นๆ ให้เป็นปัจจุบันทันสมัย

## ๒. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

เทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ มีแผนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร โดยมีการจัดทำ แนวทางการดำเนินการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่เป็นไปตามระเบียบ และข้อบังคับโดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ กำหนดแผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ตามกรอบที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้ทันต่อความต้องการในการใช้แผนอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ

๒.๒ มีหนังสือรายงานตำแหน่งข้าราชการที่ว่างต่อ ก.จังหวัด

๒.๓ การสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ ต้องประชาสัมพันธ์การรับสมัครเป็นการทั่วไป โดยประกาศทางเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ Facebook และกลุ่มไลน์ต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

๒.๕ ตั้งงบประมาณไว้สำหรับจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และต้องใช้งบประมาณไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณรายจ่ายทั้งหมด

๒.๖ จัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา บรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ

## ๓. การพัฒนาบุคคล

งานการเจ้าหน้าที่ มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหาร เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ ตลอดจนมีการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือก บุคลากรสำหรับผู้บริหาร มีแผนบริหารจัดการบุคลากรที่มีทักษะ หรือมีสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างมีระบบ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหาร เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๓.๑ จัดและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคคลในทุกหน่วยงาน

๓.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดเพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๓.๔ นำระบบสารสนเทศมาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคลากร เพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๕ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

๓.๖ จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เทศบาลตำบลสบเตี๊ยะกำหนด

๓.๗ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ

#### ๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

เทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ โดยงานการเจ้าหน้าที่ มีการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข โดยการสร้างสภาพแวดล้อม วิธีการทำงานและบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อ สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มศักยภาพและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างมีความสุข พึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการทำงาน

๔.๒ มีการประชุมเพื่อถ่ายทอดนโยบาย โดยคณะผู้บริหาร ผู้อำนวยการกอง และข้าราชการ

๔.๓ มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสถานที่ทำงาน (Big Cleaning Day)

๔.๔ มีการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง

๔.๕ กำหนดให้มีกิจกรรมตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ป้องกันการเกิดโรคที่ร้ายแรง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

#### ๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ทราบโดยทั่วกัน รวมทั้งมีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่กำหนด และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ โดยมีแนวทางการ ปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ต้นรอบการประเมินมีการประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจนและผู้ปฏิบัติงาน และแจ้งทุกส่วนราชการ

๕.๒ ให้ส่วนราชการจัดทำบันทึกข้อตกลง การปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา และ ผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนวันที่ ๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม

๕.๓ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามบันทึกข้อตกลงที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นรอบการ ประเมิน

๕.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม จากการใช้ดุลย พินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

๕.๕ หากมีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างร้องเรียนขอความเป็นธรรมจากการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้รวบรวมแจ้งงานการเจ้าหน้าที่ เพื่อเสนอนายกเทศมนตรีตำบลสบเตี๊ยะ พิจารณา โดยด่วน

๕.๖ นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร การเลื่อนระดับ การให้เงิน รางวัลประจำปีการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๕.๗ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วได้ประกาศผลการประเมินให้ทราบ จัดเก็บข้อมูลไว้ เป็นฐานข้อมูล

๖. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

เทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ มีมาตรฐานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสร้างธรรมาภิบาลใน  
หน่วยงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ จัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อบังคับใช้กับข้าราชการ  
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ

๖.๒ จัดทำกิจกรรมยกย่องชมเชยข้าราชการดีเด่น ดาราคัดเลือกบุคคลหรือหน่วยงานต้นแบบ  
เพื่อเป็นการสร้างความรักความผูกพัน ระหว่างบุคลากรเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ และเป็นการสร้างขวัญและ  
กำลังใจในการปฏิบัติงาน

๖.๓ การจัดทำประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชั่น

๖.๔ การจัดทำข้อบังคับจรรยาบรรณข้าราชการ และเจ้าหน้าที่

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ประเด็น/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านวางแผนอัตรากำลัง	๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาล	- การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์เพื่อให้การวางแผนใช้อัตรากำลังบุคลากรมีบุคลากรที่เหมาะสมกับลักษณะของงานและปริมาณงาน การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม เพื่อรองรับภารกิจของเทศบาลรวมทั้งดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างตามกรอบอัตรากำลังที่ว่าง
	๑.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร	- มีการบันทึกและปรับปรุงข้อมูล (LHR) ให้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน อยู่เสมอ
๒. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง	- ดำเนินการตามแผนและสรรหาบรรจุแต่งตั้งได้ เมื่อมีอัตรากำลังดำเนินการสรรหาด้วยการขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือรับโอนจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่น
	๒.๒ การสรรหาพนักงานจ้าง	- การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างแล้วต้องดำเนินการสรรหาโดยทันทีหรือภายในระยะเวลา ๑ ปี เพื่อให้ทันต่อความต้องการ มีการนำสารสนเทศตามสมัยนิยมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การประชาสัมพันธ์ การรับสมัครงาน หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล การร้องเรียนร้องทุกข์ ผ่านทางอีเมล เว็บไซต์ ไลน์ และเฟซบุ๊ก เป็นต้น
	๒.๓ ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล	- บริหารค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ประเด็น/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี สอดคล้องกับรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓</p>
	<p>๓.๒ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี</p>	<p>- มีการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากร เทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ</p>
	<p>๓.๓ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>- มีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตามหลักสูตรที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น รวมถึงการฝึกอบรมที่จัดโดยเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะเอง</p>
	<p>๓.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร</p>	<p>- มีการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากร เทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ</p>
	<p>๓.๕ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>- มีการดำเนินการจัดการความรู้ รวบรวมข้อมูลความรู้ต่างๆ ไว้ในเว็บไซต์ของเทศบาล มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ผ่านทางเฟสบุ๊ก ไลน์ ของเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ รายงานผลการฝึกอบรม รวมถึงมีการประชุมประจำเดือนของข้าราชการผู้บริหาร ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ข่าวสารประสบการณ์ต่างๆ ภายในองค์กรอยู่เสมอ</p>
	<p>๓.๖ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร</p>	<p>- มีการบันทึกและปรับปรุงข้อมูล ในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (LHR) ให้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน อยู่เสมอ</p>

ประเด็น/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๔.๑ ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	- มีการศึกษาสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนและปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหาร
	๔.๒ ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนและปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหาร
	๔.๓ ปรับปรุงสวัสดิการผลตอบแทนพิเศษ	- มีการปรับปรุงและประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านสวัสดิการและผลตอบแทนพิเศษแก่บุคลากร
	๔.๔ ปรับปรุงช่องทางการสื่อสาร ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	- จัดให้มีช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์หลายช่องทาง เช่น โทรศัพท์ โน้ตบุ๊ก เป็นต้น
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๕.๑ จัดให้มีกระบวนการปฏิบัติราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ที่ทักษะและสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามกฎเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
	๕.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว
	๕.๓ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงาน และคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	- ประกาศผู้ที่มีผลการประเมินดีเด่น เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยผู้ประเมินที่มีผลการประเมินดีเด่น

ประเด็น/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๖. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร	๖.๑ แจ้างให้บุคคลในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับเทศบาลว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ	- มีประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคนรับทราบประมวลผลจริยธรรมข้าราชการท้องถิ่นและข้อบังคับของเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น
	๖.๒ ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร	- มีการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นของเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นแบบอย่างที่ดี
	๖.๓ จัดทำประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	- ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชัน

## ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคล

### ๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ปัญหาและอุปสรรค ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือ ต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมาปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว สร้างความพึงพอใจให้ได้มากที่สุดและสามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

### ๒. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรค

ข้อเสนอแนะ

### ๓. การพัฒนาบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การไม่สอดคล้องกันในหัวข้อที่จะพัฒนา เช่น การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกไม่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละคน เมื่อเสร็จสิ้นภารกิจการฝึกอบรม ผู้ที่เข้าร่วมการฝึกอบรมนำเอาความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการทำงานได้ไม่เต็มที่

๒. บุคลากรขาดความใส่ใจในการพัฒนาตนเอง เมื่อภายหลังจากการจากการไปเข้ารับการฝึกอบรมแล้วไม่ได้มีการจัดทำสรุปรายงานผลหรือสรุปความรู้ที่ได้รับจากการไปฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการติดตามประเมินผลของการพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถกระทำอย่างต่อเนื่องได้

ข้อเสนอแนะ

๑. การแก้ไขปัญหาการจัดฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ต้องการแก้ปัญหาโดยการสำรวจความต้องการของบุคลากรว่ามีความสนใจเข้าร่วมการจัดอบรมหลักสูตรไหนบ้าง และกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด

๒. การแก้ปัญหาบุคลากรขาดความสนใจในการพัฒนาตนเอง คือ หน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริมการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความอยากเรียนรู้ ต้องพัฒนาสิ่งใหม่

### ๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ปัญหาและอุปสรรค

ข้อเสนอแนะ

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะ

-

๖. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

ปัญหาและอุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะ

-