

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลทับตีเหล็ก อำเภอเมืองจังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการสรรหา การวางแผน	๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) (ปรับปรุงครั้งที่๑) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำล้างที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	- ดำเนินการตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) (ปรับปรุงครั้งที่๑)
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำล้างที่ลาออกหรือโอนย้ายโดยมุ่งเน้นให้อัตรากำล้างว่าง ไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำล้างทั้งหมด	- ดำเนินขอให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาตำแหน่งบริหาร จำนวน ๓ ตำแหน่ง ได้แก่ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑ อัตรา ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑ อัตรา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองคลัง ๑ อัตรา ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง - ดำเนินการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา ๑. ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๓. ตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ โอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่การประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงานพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยัง หน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึง กลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- จัดทำประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก
	๑.๔ การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อมาปฏิบัติงาน ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	- ดำเนินการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป สำนักปลัด ๒ ราย กองช่าง ๒ ราย กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑ ราย รวมทั้งสิ้น ๕ ราย

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหา และเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และสอดคล้องตาม ภารกิจของหน่วยงาน	- ไม่มีการดำเนินการ (เนื่องจากไม่มีตำแหน่งที่จำเป็นต้องสรรหาเอง)
	๑.๖ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติ โดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง	- ไม่มีการดำเนินการ
	๑.๗ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	- ไม่มีการดำเนินการ
	๒.๑ สำรวจความต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ในแต่ละตำแหน่ง	- ดำเนินการสำรวจความต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ในแต่ละตำแหน่ง เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน
	๒.๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ
	๒.๓ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
	๒.๔ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning เพื่อให้บุคลากรเรียนรู้ตลอดเวลา	- ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลดำเนินการเรียนรู้ ผ่านระบบสารสนเทศต่าง ๆ (Zoom meeting)
	๒.๕ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๓. ด้านการธำรงไว้และแรงจูงใจ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงานการสรรหาคนดี คนเก่ง การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>๒.๖ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร</p>	<p>- หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา</p>
	<p>๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการสร้างความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ</p>	<p>- หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว</p>
	<p>๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จที่กำหนดไว้</p>
	<p>๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>
	<p>๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และรายงานการประชุมดังกล่าว</p>
	<p>๓.๕ ดำเนินการการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน</p>	<p>- ดำเนินดำเนินการการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ๓ อัตรา</p>
	<p>๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน ปลอดภัย เช่นถังดับเพลิง ชุดปฐมพยาบาล ยารักษาโรค ชุดตรวจ และป้องกันเชื้อโรคติดต่อ Covid-๑๙</p> <p>- มีการสำรวจ/ดำเนินการ ความต้องการสวัสดิการในสำนักงานเพื่อความสุขในการทำงาน</p> <p>- จัดกิจกรรมจิตอาสา ทุกเดือน</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	๔.๑ ประกาศประมวลจริยธรรมข้าราชการ	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ - จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พร้อมทั้งแจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติตามหัวข้อ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการ จรรยาวิชาชีพขององค์กร กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและขั้นตอนการลงโทษ
	๔.๒ ประกาศนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสปราศจากการทุจริต	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการจัดทำประกาศนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสปราศจากการทุจริต พร้อมทั้งแจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานและประชาชนทั่วไปทราบ ตามนโยบายในแต่ละด้าน คือ ด้านความโปร่งใสด้านความพร้อมรับผิด ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงานวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร คุณธรรมการทำงานในหน่วยงานและด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน
	๔.๓ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - จัดทำประกาศใช้แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ พร้อมทั้งแจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบ ตามยุทธศาสตร์ มาตรการ แนวทาง โครงการและกิจกรรม

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา : โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีปัญหามากที่สุดคือด้านการสรรหาตำแหน่งบริหาร เนื่องจากมีตำแหน่งว่างแต่ไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ แจ้ง กสธ.สรรหา ก็ยังมีตำแหน่งไม่เพียงพอที่ส่งมาได้ รองลงมาคือด้านการพัฒนา ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ และด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัย ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข : ด้านการสรรหา หากมีตำแหน่งว่างให้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ในทุกช่องทาง และด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ ปรับปรุงบรรยากาศ สถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสม สะดวกสบาย สร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้มีความเป็นกันเองมากยิ่งขึ้น