



รายงานผลการดำเนินการ  
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕  
ของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง  
อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.การวางแผนกำลังคน การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนด โครงสร้างและกรอบ อัตรากำลังที่รองรับภารกิจ ของ หน่วยงาน	การกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาลตามเกณฑ์ ที่ส่งเรื่องขอปรับปรุงกรอบ อัตรากำลัง ๓ ปี	ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง โดยปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ใน ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน	สามารถดำเนินการ สรรหาตำแหน่งใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามที่อบต. ถ่อนนาถ้ำกำหนดโดย มีค่าใช้จ่ายการ บริหารงานบุคคลไม่ เกิน ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.การ บริหารงานบุคคล ๒๕๔๒

<p>๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การสรรหาและคัดเลือก</p>	<p>เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่และกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาล</p>	<p>สรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างของเทศบาลตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>	<p>๑. การดำเนินการสรรหาโดยวิธีการรับโอน และขอใช้บัญชี จาก กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน</p> <p style="text-align: center;"><u>ประเภทวิชาการ</u></p> <p>๑. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา ขอใช้บัญชีการสอบแข่งขันจาก กสธ.</p> <p>๒. นิติกร จำนวน ๑ อัตรา ขอใช้บัญชีการสอบแข่งขันจาก กสธ.</p> <p>๓. นักวิเคราะห์นโยบาย จำนวน ๑ อัตรา ขอใช้บัญชีการสอบแข่งขันจาก กสธ.</p> <p>๔. นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ขอใช้บัญชีการสอบแข่งขันจาก กสธ.</p> <p>๕. นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา ประกาศรับโอนองค์การบริหารส่วนตำบล ถ่อนนาลับ อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี</p> <p><u>หมายเหตุ</u> ไม่มีพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมาบรรจุแต่งตั้งดังนี้</p> <p>๑. ตำแหน่ง นิติกร</p> <p>๒. ตำแหน่ง นายช่างโยธา</p> <p>๓. ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ</p> <p style="text-align: center;"><u>ประเภททั่วไป</u></p> <p>๑. เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา ประกาศรับโอนองค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี</p> <p>๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา ประกาศรับโอนองค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี</p> <p>๓. นายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา ประกาศรับโอนองค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี</p>	<p>การดำเนินการสรรหาเป็นไปตามระเบียบกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนดตามประกาศหลักเกณฑ์ ก.อบต. กำหนด</p> <p>- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นไม่สามารถดำเนินการสอบแข่งขันได้และหรือดำเนินการสอบเข้าเป็นเหตุให้ อปท. ขาดบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ในสายงาน</p> <p>- เห็นควรให้ท้องถิ่นดำเนินการสรรหาเองเพื่อความเหมาะสมอย่างยิ่งยวดและดำเนินการสรรหาได้โดยเร็ว” ทันงาน ทันคน ทันบริการ”</p>
--	--	--	--	---

			<p>หมายเหตุ ไม่มีพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมาบรรจุแต่งตั้งดังนี้</p> <p>๑. ตำแหน่ง นายช่างโยธา</p>	<p>-บัญชีการสอบแข่งขัน หรือการดำเนินการสอบที่ กสธ. เป็น ผู้ดำเนินการสอบชั้น ไม่มีผู้สอบผ่านเกณฑ์ การแข่งขัน เป็นเหตุ ให้ไม่มีผู้มาบรรจุแต่งตั้งจึงไม่มี เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งดังกล่าว</p> <p>-ให้องค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ที่มี อัตรากำลังว่างตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นผู้ดำเนินการ สอบแข่งขันเอง</p>					
<p>๓.การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้างค่าตอบแทน การต่อสัญญาจ้างและการบริหารงานบุคคลด้านอื่นๆ</p>	<p>ผลการปฏิบัติงานประจำปี ตามตัวชี้วัดข้อตกลงปฏิบัติราชการของสวมนราชการ และการประเมินรายบุคคล</p>	<p>มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนจำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑ รอบ เมษายน ๒๕๖๕ ผลดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="1064 1228 1836 1436"> <tr> <td>ระดับการประเมิน</td> <td>พนักงานอบต (คน)</td> <td>ลูกจ้างประจำ (คน)</td> <td>พนักงานจ้างภารกิจ (คน)</td> <td>พนักงานจ้างทั่วไป (คน)</td> </tr> </table>	ระดับการประเมิน	พนักงานอบต (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้างภารกิจ (คน)	พนักงานจ้างทั่วไป (คน)	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนระเบียบกฎหมายกำหนด สามารถควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตาม</p>
ระดับการประเมิน	พนักงานอบต (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้างภารกิจ (คน)	พนักงานจ้างทั่วไป (คน)					

			ระดับ ดีเด่น	๒	-	-	-	เป้าหมายที่เทศบาลตั้ง ไว้
			ระดับดี มาก	๙	-	๙	๕	
			ระดับดี	-	-	๕	๕	
			พอใช้	-	-	-	-	
			ปรับปรุง	-	-	-	-	
ครั้งที่ ๒ รอบ ตุลาคม ๒๕๖๕								
			ระดับ การ ประเมิน	พนักงาน เทศบาล (คน)	ลูกจ้าง ประจำ (คน)	พนักงาน จ้างภารกิจ (คน)	พนักงาน จ้างทั่วไป (คน)	
			ระดับ ดีเด่น	๒	-	-	-	
			ระดับดี มาก	๑๒	-	๙	-	
			ระดับดี	๑	-	๔	๕	
			พอใช้	-	-	๑	-	
			ปรับปรุง	-	-	-	-	

<p>๕.การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p>	<p>เพื่อส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรมคุณธรรมของบุคลากร</p>	<p>จำนวนกิจกรรมโครงการที่ส่งเสริมจริยธรรมคุณธรรมของบุคลากรและเป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรมของเทศบาล</p>	<p>เทศบาลจัดโครงการที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมคุณธรรม ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑.โครงการจิตอาสา</li> <li>๒.กิจกรรมเข้าแถวเคารพธงชาติ</li> <li>๓.กิจกรรมทำบุญตักบาตรเนื่องในวันสำคัญต่างๆ เช่น วันขึ้นปีใหม่,วันสงกรานต์,วันเข้าพรรษา เป็นต้น</li> <li>๔.กิจกรรมสาธารณะอื่นๆร่วมกับชุมชนหรือวัด ในเขตเทศบาล</li> <li>๕.การจัดกิจกรรมพนักงานเทศบาลสัมพันธ์</li> </ol>	<p>บุคลากรอบต.ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด</p>
<p>๕.การสรรหาคณะคนเก่ง</p>	<p>เพื่อสรรหาคณะคนเก่งที่มีคุณภาพมาปฏิบัติงาน</p>	<p>การสรรหาคณะคนเก่งตำแหน่งที่ว่างของเทศบาลเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ระเบียบกฎหมายกำหนด</p>	<p>ได้ดำเนินการประกาศรับโอน และได้ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เป็นไปตามข้อ ๒ การบรรจุแต่งตั้ง การสรรหา และการคัดเลือก และดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>	<p>อบต.ได้บุคลากรมาดำรงตำแหน่งที่ว่างเป็นไปตามหลักเกณฑ์ระเบียบ กฎหมายกำหนด</p>
<p>๖.การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>จัดส่งพนักงานอบต. และพนักงานจ้างเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาให้มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>พนักงานอบต.ได้รับการอบรมไม่น้อยกว่า ๑ หลักสูตร</p>	<p>พนักงานอบต.เข้าร่วมอบรมโดย อบต.มีการจัดส่งบุคลากรเข้าอบรมตามหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องจัดการฝึกอบรม แต่เนื่องจากในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ หน่วยงานผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรม ได้ขอยกเลิกการดำเนินการฝึกอบรมเนื่องจากสถานการณ์โควิดของประเทศไทย</p>	<p>บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด</p>

<p>๗. การสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ</p>	<p>เพื่อส่งเสริมและพัฒนา ความก้าวหน้าของบุคลากร โดยมีเป้าหมาย ดังนี้</p> <p>๑. บุคลากรเทศบาลได้รับการ พัฒนาให้มีความพร้อม ทั้ง ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ</p> <p>๒. เทศบาลมีกำลังคนคุณภาพ เพียงพอ</p> <p>๓. เทศบาลมีความพร้อม รองรับการสูญเสียอัตรากำลัง จากการเกษียณอายุเพื่อ สร้าง ความต่อเนื่อง</p> <p>๔. ผู้บริหารและนักทรัพยากร บุคคลมีสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานในฐานะหุ้นส่วนเชิง ยุทธศาสตร์</p>	<p>บุคลากร อบต. ได้รับการ พัฒนาความก้าวหน้าตาม เกณฑ์และระยะเวลาที่ กำหนด</p>	<p>อบต. มีแผนส่งเสริมหรือสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ พนักงาน อบต. ทุกตำแหน่ง และมีการเลื่อนระดับ เป็นไปตามระยะเวลาที่ กำหนด</p>	<p>การพัฒนา ความก้าวหน้าให้แก่ บุคลากรเป็นไปตาม เป้าหมายและ ระยะเวลาที่กำหนด ตามระเบียบ หลักเกณฑ์</p>
<p>๘. การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตกิจกรรมการสร้าง ความสัมพันธ์และ ผูกพันภายในองค์กร</p>	<p>อ บ ต . ถ ่ อ น น า ลั บ ไ ้ ค ว า ม ส ำ ค ัญ กั บ ก ำ ร จ ำ ด ส ภา พ แ ว ด ล ้อม ใน ก ำ ร ท ำ ก ำ น และ ระบบ งาน มี ก ำ ร จ ำ ด ส วั ส ติ ก ำ ร และ เครื่อง อ ำ น วย ค ว า ม ส ะ ด วก ใน ที่ ท ำ ก ำ น และ ส ่ง เ ส ริ ม ก ำ ร ส ำ ร ำ ง ค ว า ม ส ัม พ ัน ธ์ อ น ติ ระ ห ว่าง ฝ ำ ย บริ ห าร กั บ ผู้ ป ฏิ บั ติ และ ผู้ ป ฏิ บั ติ ด้วย ก ัน เอง</p>	<p>๑. มีโครงการในข้อบัญญัติ/ เทศบัญญัติงบประมาณราย จ่าย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๒. ตรวจสอบการรักษา สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุน ให้ข้าราชการลูกจ้าง มี ความสุขพึงพอใจและมี แรงจูงใจในการทำงาน</p>	<p>จัดให้มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการขั้นพื้นฐานเพื่อ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน</p> <p>-จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในสังกัดที่สะท้อน ภาพการทำงานขององค์กร และเพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันจัดกิจกรรม และ เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ของอบต. ให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ</p> <p>-จัดให้มีการประชุมพนักงาน อบต. เป็นระยะที่กำหนดเพื่อให้ ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการทำงาน</p>	<p>การดำเนินการเป็นไป ตามหลักเกณฑ์ที่ ระเบียบกฎหมาย กำหนดและตาม นโยบายบริหารงาน อบต.</p>


		๓. มีรายงานการประชุม บุคลากร เพื่อพัฒนาสถานที่ ทำงานให้ Clean & Green ๔. มีการจัดกลุ่มในการ ทำงาน สร้างความร่วมมือ ร่วมใจ ในการทำงาน เช่น กิจกรรม ๕ ส.	-เทศบาลจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน ผู้บริหาร -จัดกิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ -การดำเนินการโดยไม่ใช้เงินงบประมาณ	
--	--	---	--	--

### ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ขั้นตอนการปฏิบัติงานต่างๆ มีระบบเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการสรรหาผู้มาดำรงที่ว่าง กสธ.เป็นผู้ดำเนินการเป็นระยะเวลาอันยาวนานเกินสมควร ๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ เพิ่มสูงขึ้น
๓. การแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ทำให้การบริหารงานหลายอย่างไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
๔. ไม่มีผู้สอบผ่านตามที่ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน เป็นเหตุให้ได้ผู้มาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลไม่ครบตามจำนวนที่ร้องขอจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

จากการดำเนินการตามนโยบายด้านต่างๆ ของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนาลับ จะเห็นได้ว่าการดำเนินการตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุดสามารถตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นที่มีระเบียบกฎหมายกำหนดไว้

  
 (นายคำฝอย โพนธาตุ)  
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนาลับ