รายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

เทศบาลตำบลบ้านธาตุ
อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
เทศบาลตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ตามที่เทศบาลได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านธาตุ สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว จึงได้มีการดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติในการวางแผนกำลังคน การสรรหา การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัยข้าราชการ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ได้มีการดำเนินการตามกรอบนโยบาย ดังนี้

๑.ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล/การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็น นโยบาย/แผนการพัฒนางาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินงาน
๑) การวางแผนอัตรากำลังคน ๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	เพื่อกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านธาตุ	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านธาตุ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ไม่มีการปรับปรุงอัตรากำลัง ๓ ปี แต่อย่างใด	ควรมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ลด และปรับปรุงตำแหน่งให้มีความเหมาะสมกับภารกิจงานในแต่ละด้าน แต่ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมาตรา ๓๕	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑-๓๑ต.ค.๖๕
๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ๒.๑ การดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง	เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังหรือทดแทนอัตรากำลังที่เกษียณอายุราชการหรือโอนย้ายหรือลาออก	มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และลักษณะของงาน โดยอยู่ภายใต้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล มาตรา ๓๕	-ดำเนินการรับโอนพนักงานเทศบาลมาแทนตำแหน่งที่ว่าง -ตำแหน่งบริหารที่ว่าง อยู่ระหว่างรอให้ กสถ. ดำเนินการสอบแข่งขัน -ประกาศสรรหาพนักงานจ้างตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	การดำเนินการแต่ละขั้นตอนมีระยะเวลาที่ต้องดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด จึงต้องมีการวิเคราะห์วางแผนการสรรหาล่วงหน้าเพื่อให้ได้กำลังคนตรงตามภารกิจหน้าที่และทันต่อเวลา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ก.พ.๖๕ ถึง ๓๑ ส.ค.๖๕

ประเด็น นโยบาย/แผนการพัฒนางาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินงาน
๓) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การให้เงินรางวัลประจำปีและการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งด้านผลงานและสมรรถนะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางในการนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร	แบบประเมินของพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทั้ง ๒ รอบ การประเมินครบถ้วนถูกต้องตามรูปแบบการประเมินและระดับการประเมิน สามารถนำไปใช้ในเรื่องอื่นๆ ได้	-มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อกำหนดตัวชี้วัดในการประเมิน -ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงที่ได้กำหนดไว้ กำหนดการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามองค์ประกอบและหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. ก.ท.จ. กำหนด	เมื่อทราบถึงระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะของผู้บริหารและสมรรถนะประจำแต่ละสายงาน สามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างในหน่วยงานต่อไป	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕ ถึง ๓๑ มี.ค. ๖๖ และ ๑ เม.ย. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๖
๔) การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย ๔.๑ การจัดทำประมวลคุณธรรม จริยธรรม และกรอบแนวทางปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมตามมาตรฐานจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลบ้านธาตุ ๔.๒ การจัดทำประกาศหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติราชการและการลาประเภทต่างๆ เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างทุกคนถือปฏิบัติเป็นประจำทุกปีงบประมาณ	เพื่อเป็นกรอบข้อบังคับในการประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและลูกจ้างของรัฐ	ไม่มีข้อร้องเรียนการปฏิบัติงานและพฤติกรรมต่างๆ ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน	-มีการประชาสัมพันธ์แจ้งเวียนในที่ประชุมประจำเดือนของเทศบาลโดยนายกเทศมนตรี -มีการประชาสัมพันธ์สื่อต่างๆ เช่น เว็บไซต์ เฟสบุ๊ค ไลน์กลุ่ม บอร์ดประชาสัมพันธ์ของเทศบาล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างทุกคนได้ทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด -พนักงานและลูกจ้างทุกคนรับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด อยู่ในกฎระเบียบวินัยของทางราชการ	ความมีคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงานส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ - ๓๑ ก.ย.๖๖

ประเด็น นโยบาย/แผนการพัฒนางาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินงาน
๕) การพัฒนาบุคลากร ๕.๑ การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล	-เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกสายงานและทุกระดับตำแหน่ง -เพื่อวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านธาตุให้เป็นไปตามความต้องการและมีประสิทธิภาพ	แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	พิจารณาจัดส่งพนักงานและลูกจ้างเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานของแต่ละตำแหน่งและตามแผนพัฒนาบุคลากรได้จัดส่งพนักงานเข้ารับการอบรมทั้งหมด ๑๔ คน จากอัตรากำลังข้าราชการที่ปรากฏในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งหมดที่มีคนครอง ๑๗ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๓๖ ซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้	-เปรียบเทียบผลการดำเนินงานก่อนและหลังการพัฒนาบุคลากร พบว่า พนักงานที่เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจกระบวนการทำงานและเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยลง -บุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น	๔๐๐,๐๐๐	๓๒๔,๕๐๐	๑ ต.ค.๖๕ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๖
๖) การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๖.๑ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อใช้ประกอบเป็นแนวทางในการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าเติบโตในสายงานอาชีพ สามารถเลื่อนระดับ สอบเปลี่ยนสายงานได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด	-บุคลากรสามารถเลื่อนระดับสอบเปลี่ยนสายงาน เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนดได้อย่างถูกต้อง	-เทศบาลมีการประชาสัมพันธ์คู่มือการปฏิบัติงานดังกล่าวในเว็บไซต์ของเทศบาล พร้อมทั้งแนะนำให้คำปรึกษาโดยงานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาล -บุคลากรในสังกัดมีความเข้าใจมากขึ้นกว่าเดิม เนื่องจากสืบค้นข้อมูล ระเบียบหลักเกณฑ์และแบบฟอร์มต่างๆ ได้ง่ายและสะดวกรวดเร็ว	งานการเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ สามารถให้คำแนะนำและปรึกษาแก่บุคลากรที่มาติดต่อสอบถามได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๖

ประเด็น นโยบาย/แผนการพัฒนางาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินงาน
๖.๒ การพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรผู้มีผลการประเมินในระดับดีเด่น และกระตุ้นจูงใจในการทำงานของบุคลากร	-การเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้างและค่าตอบแทนของพนักงานและลูกจ้าง -การประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินในระดับดีเด่น	พิจารณาเลื่อนขั้นพิเศษให้แก่พนักงานและลูกจ้าง ตามจำนวนโควตา สำหรับผู้ที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์	บุคลากรมีแรงจูงใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น และองค์กรสามารถรักษาคนดีคนเก่ง ไว้กับองค์กรได้	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๖
๗) การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๗.๑ ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้วยความปลอดภัยในการทำงาน	เพื่อให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความมั่นใจในด้านความปลอดภัย ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและคุณภาพการปฏิบัติงาน	พื้นที่การทำงานเป็นสัดส่วน เหมาะสม สะอาด ปลอดภัย มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปรับอากาศ	-จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นสัดส่วนให้มีแสงสว่างที่เพียงพอ -จัดอุปกรณ์ในการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร -ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันธ์และอยู่กับองค์กรตลอดจนเป็นต้นแบบ และแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร	บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีส่งผลให้เกิดคุณภาพการทำงานที่ดี ทำให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้	๓๐๐,๐๐๐	๒๕๗,๒๐๐	๑ ต.ค.๖๕ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๖

๒.ข้อมูลการเข้าร่วมอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม
๑	โครงการอบรมหลักสูตรการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ภายใต้รูปแบบการจำแนกงบประมาณรายจ่ายประเภทรายจ่ายฉบับใหม่ การเตรียมความพร้อมและวิธีปฏิบัติของอปท.ในการเป็นหน่วยรับงบประมาณตรงกับสำนักงบประมาณ	๒ คน
๒	โครงการเตรียมความพร้อมให้กับเทศบาลตำบลในการเป็นหน่วยงานรับงบประมาณตรง ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ (การฝึกปฏิบัติบันทึกข้อมูลคำของบประมาณในระบบ BBL)	๒ คน
๓	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้มีประสิทธิภาพและทิศทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ปี พ.ศ.๒๕๖๖	๑ คน
๔	การเสริมสร้างการมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตสำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานและลูกจ้างประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖	๖๐ คน
๕	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร เสริมสร้างความรู้และพิจารณาร่างงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบและหนังสือสั่งการตามรูปแบบจำแนกงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑ คน
๖	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการในการขับเคลื่อนแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยระดับพื้นที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๑ คน
๗	การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องและการบันทึกข้อมูลในระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP)ระยะที่ ๕	๑ คน
๘	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เทคนิคและวิธีการ การนำแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อจัดทำโครงการในงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๖๗	๑ คน
๙	โครงการพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ และรูปแบบการจำแนกงบประมาณ การพิจารณาร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และการบริหารงบประมาณ การใช้จ่ายเงินสะสม ทุนสำรองเงินสะสม การอุดหนุนหน่วยงานอื่น การช่วยเหลือประชาชน การช่วยเหลือทุนการศึกษา+ เด็กผู้ยากไร้ การจัดงานกิจกรรมสาธารณ และการแข่งขันกีฬาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓ คน

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม
๑๐	การบูรณาการฐานข้อมูลสวัสดิการสังคม ด้านผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ และการเตรียมความพร้อมการบริหารงานสวัสดิการสังคมตามนโยบายรัฐบาลและการถ่ายโอนภารกิจ	๒ คน
๑๑	โครงการอบรมส่งเสริมศักยภาพและความเข้มแข็งของชุมชน ผู้สูงอายุ กลุ่มสตรี กลุ่มอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๑ คน
๑๒	โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพดีในผู้สูงอายุ (Wellness Plan) และการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว (Long Team Care)	๑ คน
๑๓	อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพครูปฐมวัย หลักสูตรการเขียนประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนตามเกณฑ์ PA แบบ Online	๓ คน
๑๔	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร การปรับปรุงบัญชีการคำนวณค่าเสื่อมราคาสะสมทรัพย์สิน และการปิดบัญชีของหน่วยงานภายใต้สังกัด ใช้ไฟล์ Excel อัตโนมัติ ของโรงเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กิจการประปา สถานธนานุบาล และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖	๓ คน

๓.ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
บริหารท้องถิ่น	๑
อำนวยการท้องถิ่น	๑๐
วิชาการ	๔
ทั่วไป	๒
พนักงานครู	๑๒
ลูกจ้างประจำ	๑
พนักงานจ้าง	๒๔
รวม	**๕๔**

ปัญหาอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีปัญหาอุปสรรคมากที่สุดคือ ด้านการสรรหาข้าราชการ ทั้งในตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างของเทศบาล และสายงานวิชาการที่เป็นตำแหน่งว่าง แต่ยังไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ ซึ่งเทศบาลก็ได้ดำเนินการรายงานตำแหน่งว่างให้ ก.ท. ก.ท.จ.อุดรธานี ได้ทราบเพื่อดำเนินการสรรหาให้ต่อไป

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ด้านการสรรหา หากมีตำแหน่งว่าง ให้ดำเนินการรายงาน ก.ท. ก.ท.จ.อุดรธานี และดำเนินการประชาสัมพันธ์การรับโอนในทุกช่องทาง