



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

องค์การบริหารส่วนตำบลสุ่มเส้า

อำเภอเพ็ญ

จังหวัดอุดรธานี

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลสุ่มเส้า อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสุ่มเส้าได้ประกาศการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสุ่มเส้า สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว จึงได้มีการดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติในการวางแผนกำลังคน การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัยข้าราชการ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้มีการดำเนินการตามกรอบนโยบาย ดังนี้

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล/การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/ แผนการพัฒนางาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบ ประมาณ	ผลการ เบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินงาน
๑) การวางแผนอัตรากำลังคน ๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	เพื่อกำหนดโครงสร้างและ กรอบอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล สุ่มเส้า	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เพื่อกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการของ อบต. อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบของ อบต. สุ่มเส้า	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มี การปรับปรุงอัตรากำลัง จำนวน ๒ ครั้ง	การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ลด และปรับปรุงตำแหน่งให้มี ความเหมาะสมกับภารกิจ งานในแต่ละด้าน แต่ต้องอยู่ ภายใต้การควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลมาตรา ๓๕	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑-๓๑ ต.ค. ๖๖
๒) การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร ๒.๑ การดำเนินการสรรหา ข้าราชการและพนักงานจ้าง	เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงอัตรากำลัง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ เกษียณอายุราชการหรือ โอนย้ายหรือลาออก	มีบุคลากรที่เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงานและตรงตาม คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และ ลักษณะงาน โดยอยู่ภายใต้ภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคล มาตรา ๓๕	-ดำเนินการรับโอนพนักงานส่วน ตำบลมาแทนตำแหน่งที่ว่าง -ตำแหน่งบริหารที่ว่าง อยู่ ระหว่างรอให้ กสอ.ดำเนินการ สอบแข่งขัน -ประกาศสรรหาพนักงานจ้าง ตามที่กำหนดไว้ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	การดำเนินการแต่ละขั้นตอน มีระยะเวลาที่ต้องดำเนินการ ตามระเบียบและหลักเกณฑ์ ที่กำหนดจึงต้องมีการ วิเคราะห์วางแผนการสรรหา ล่วงหน้าเพื่อให้ได้กำลังคน ตรงตามภารกิจหน้าที่และ ทันต่อเวลา	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕-๓๐ ก.ย. ๖๖

ประเด็นนโยบาย/ แผนการพัฒนางาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ผลการ เบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินงาน
<p>๓) การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง ค่าตอบแทนการให้เงินรางวัล ประจำปีลาการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น</p>	<p>เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ทั้งด้านผลงานและสมรรถนะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางในการนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>แบบประเมินของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง จ้าง ทั้ง ๒ รอบ การประเมินครบถ้วนถูกต้องตามรูปแบบการประเมินและระดับการประเมินสามารถนำไปใช้ในเรื่องอื่นๆได้</p>	<p>-มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการและ ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อกำหนดตัวชี้วัดในการประเมิน</p> <p>-ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงที่ได้กำหนดไว้ กำหนดการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามองค์ประกอบและหลักเกณฑ์ที่ ก.อบต. กำหนด</p>	<p>เมื่อทราบถึงระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะของผู้บริหารและสมรรถนะประจำแต่ละสายงานสามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างในหน่วยงานต่อไป</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๕ ถึง ๓๑ มี.ค. ๖๖ และ ๑ เม.ย. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๖</p>
<p>๔) การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย</p> <p>๔.๑ การจัดทำประมวลคุณธรรมและจริยธรรมและกรอบแนวทางปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมตามมาตรฐานจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้าง อบต.สุ่มเส้า</p> <p>๔.๒ การจัดทำประกาศหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติราชการและการลาประเภทต่างๆ เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างทุกคนถือปฏิบัติเป็นประจําทุกปีงบประมาณ</p>	<p>เพื่อเป็นกรอบข้อบังคับในการประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและลูกจ้างของรัฐ</p>	<p>ไม่มีข้อร้องเรียนการปฏิบัติงานและพฤติกรรมต่างๆของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน</p>	<p>-มีการประชาสัมพันธ์แจ้งเวียนในที่ประชุมประจำเดือนของ อบต. โดยนายก อบต.สุ่มเส้า</p> <p>-มีการประชาสัมพันธ์สื่อต่างๆ เช่น เว็บไซต์ เฟสบุ๊ก ไลน์กลุ่มบอร์ดประชาสัมพันธ์ของ อบต. เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างทุกคนได้ทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด</p> <p>-พนักงานและลูกจ้างทุกคนรับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด อยู่ในกฎระเบียบวินัยของทางราชการ</p>	<p>ความมีคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงานส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑- ๓๐ ก.ย. ๖๖</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการพัฒนางาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ผลการ เบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินงาน
๕) การพัฒนาบุคลากร ๕.๑ กรจัดทำแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบล	-เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถและ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ทุกระดับตำแหน่ง -เพื่อวางแผนการพัฒนา บุคลากรของ อบต.สุเมสสัย ให้เป็นไปตามความ ต้องการและมี ประสิทธิภาพ	แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	พิจารณาจัดส่งพนักงานและ ลูกจ้างเข้ารับการอบรม เพื่อ พัฒนาความรู้ตามสายงานของ แต่ละตำแหน่งและตาม แผนพัฒนาบุคลากรได้จัดส่ง พนักงานเข้ารับการอบรม ทั้งหมด ๙ คนจากอัตรากำลัง ข้าราชการที่ปรากฏในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งหมดที่มีคน ครอง ๑๑ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๘๑ ซึ่งเป็นไปตาม แผนพัฒนาบุคลากรและบรรลุ วัตถุประสงค์ที่วางไว้	-เปรียบเทียบผลการ ดำเนินการก่อนและหลังการ พัฒนาบุคลากรพบว่า พนักงานที่เข้ารับการอบรมมี ความเข้าใจกระบวนการ ทำงานและเกิดข้อผิดพลาด ในการทำงานน้อยลง -บุคลากรให้ความสำคัญกับ การพัฒนาและการเรียนรู้ ด้วยตนเองมากขึ้น	๓๙๐,๐๐๐	๓๒๔,๕๐๐	๑ ต.ค. ๖๕-๓๐ ก.ย. ๖๖
๖) การสร้างความก้าวหน้าใน สายอาชีพ ๖.๑ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อ ใช้ประกอบเป็นแนวทางใน การสร้างความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมี ความก้าวหน้าเติบโตใน สายงานอาชีพ สามารถ เลื่อนระดับ สอบเปลี่ยน สายงานได้ตาม ระยะเวลาที่กำหนด	-บุคลากรสามารถเลื่อนระดับ สอบเปลี่ยนสายงานได้ทันตาม ระยะเวลาที่กำหนดได้อย่าง ถูกต้อง	-บุคลากรมีการประชาสัมพันธ์ คู่มือการปฏิบัติงานดังกล่าวใน เว็บไซต์ของ อบต. พร้อมทั้ง แนะนำให้คำปรึกษาโดยงานการ เจ้าหน้าที่สำนักปลัด -บุคลากรในสังกัดมีความเข้าใจ มากขึ้นกว่าเดิม เนื่องจากสืบค้น ข้อมูล ระเบียบหลักเกณฑ์และ แบบฟอร์มต่างได้ง่ายและ สะดวกรวดเร็ว	งานการเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ สามารถให้คำแนะนำและ ปรึกษาแก่บุคลากรที่มา ติดต่อสอบถามได้อย่าง ชัดเจนและถูกต้อง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๖

ประเด็นนโยบาย/ แผนการพัฒนางาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ผลการ เบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินงาน
๖.๒ การพิจารณาคดีความดีความชอบตามผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรผู้มีผลการประเมินในระดับดีเด่นและกระตุ้นจูงใจในการทำงานของบุคลากร	-การเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้างและค่าตอบแทนของพนักงานและลูกจ้าง -การประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินในระดับดีเด่น	พิจารณาเลื่อนขั้นพิเศษให้แก่พนักงานและลูกจ้าง ตามจำนวนโควตาสำหรับผู้ที่มิผลงานเป็นที่ประจักษ์	บุคลากรมีแรงจูงใจและมี ความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น และองค์กรสามารถรักษาคณบดีคนเก่งไว้กับองค์กรได้	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๖
๗) การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๗.๑ ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรทั้งในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้วยความปลอดภัยในการทำงาน	เพื่อให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความมั่นใจในด้านความปลอดภัยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและคุณภาพการปฏิบัติงาน	พื้นที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมสะอาด ปลอดภัยมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน เช่น โต๊ะเก้าอี้ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปรับอากาศ	-จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นสัดส่วนให้มีแสงสว่างที่เพียงพอ -จัดอุปกรณ์ในการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร -ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจนเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร	บุคลากรที่มีคุณภาพที่ดีส่งผลให้เกิดคุณภาพการทำงานที่ดีทำให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้	๓๐๐,๐๐๐	๒๕๗,๒๐๐	๑ ต.ค. ๖๕ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๖

๒. ข้อมูลการเข้าร่วมอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม
๑	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Performance Agreement:PA)	๕ ราย
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement:PA)	๒ ราย
๓	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร แนวทางการปฏิบัติการ ดำเนินการทางละเมิดต่อกรณีเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒ ราย
๔	โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่จังหวัดอุดรธานี ประจำปี ๒๕๖๖	๒ ราย
๕	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเตรียมความพร้อมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	๒ ราย
๖	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรกฎหมายสำคัญที่ต้องรู้เพื่อก้าวสู่การเป็นผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นมืออาชีพ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ รุ่นที่ ๑	๓ ราย
๗	โครงการสัมมนาภายใต้หัวข้อเพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับบทบาทการกระจายอำนาจให้กับผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น	๒๐ ราย
๘	โครงการสัมมนาทางวิชาการเพิ่มเติมให้ความรู้แก่บุคลากรท้องถิ่นสู่ความเป็นความเป็นเมืองตามหลักสูตรการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นไทย	๑๐ ราย
๙	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การจัดทำรายงานประเมินผลการควบคุมภายใน เพื่อจัดทำคู่มือและแผนบริหารจัดการความเสี่ยงพร้อมตัวอย่างฝึกอบรม”	๒ ราย
๑๐	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพนักงานดับเพลิง รุ่นที่ ๙	๓ ราย
๑๑	การปรับปรุงบัญชีการกำหนดค่าเสื่อมราคาสะสมสินทรัพย์และการปิดบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบ e-LAAS ประจำปี ๒๕๖๕	๗ ราย

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้าร่วม การฝึกอบรม
๑๒	โครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงานในระบบบริหารงานเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) สำหรับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔ ราย
๑๓	โครงการอบรมพัฒนาส่งเสริมศักยภาพและความเข้มแข็งของชุมชน ผู้สูงอายุกลุ่มสตรี กลุ่มอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๒ ราย
๑๔	หลักสูตรการพัฒนาคุณภาพระบบบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประเด็นงาน ๙๐๐๐ การบังคับใช้ กฎหมาย	๕ ราย
๑๕	กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพการสาธารณสุขชุมชน ปี ๒๕๖๖	๑ ราย

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
บริหารท้องถิ่น	-
อำนวยการท้องถิ่น	๔
วิชาการ	๖
ทั่วไป	๑
พนักงานครู	๘
พนักงานจ้าง	๖๒

**ปัญหาอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา**

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีปัญหาอุปสรรคมากที่สุดคือ ด้านการสรรหาข้าราชการทั้งในตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างของอบต. และสายงานวิชาการที่เป็นตำแหน่งว่าง แต่ยังไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ ซึ่ง อบต.ก็ได้รายงานตำแหน่งว่างให้ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี ได้ทราบเพื่อดำเนินการสรรหาให้ต่อไป

**ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข**

ด้านการสรรหา หากมีตำแหน่งว่างให้ดำเนินการรายงาน ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี และดำเนินการประชาสัมพันธ์การรับโอนทุกช่องทาง