



รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



ประจำปีงบประมาณ 2566

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลเพ็ญ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๑ การ พัฒนา บุคลากรทุกระดับ เพื่อก้าวไปสู่ความ เป็นมืออาชีพ	- เพื่อส่งเสริมให้มีการ พัฒนา บุคลากรตาม ตำแหน่งสายงานครบ ทุกตำแหน่งสายงาน อย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยเพิ่ม ความรู้ ความสามารถ	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรม และหน่วยงาน จัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูน ความรู้ ประสบการณ์ใน การทำงาน สร้างความ สามัคคี ในองค์กร ในการ ทำงานร่วมกัน และเปลี่ยน ความรู้	ผลการวิเคราะห์ ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับ ความรู้ ความเข้าใจ เพื่อ นำมาปฏิบัติงาน และ พัฒนางานได้อย่างแท้จริง ข้อเสนอแนะ ควรจัดส่ง บุคลากรเข้ารับการอบรม อย่างต่อเนื่อง	ตั้งไว้ ๑๒๐,๐๐๐	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ปัญหาด้านการเปลี่ยนแปลง บุคลากรคุณลักษณะประการ หนึ่ง ของบุคลากรมีการ ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาให้ ลักษณะการโอน บ้ายส่งผลให้ เกิดปัญหาการขาดความต่อเนื่อง ในการดำเนินงาน ความ รับผิดชอบงาน โดยเฉพาะ บุคลากรที่เคยผ่านการอบรมซึ่ง มีผลกระทบต่อความสำเร็จใน การปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลเพ็ญ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๒ การวางแผน อัตรากำลังและปรับ อัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ	เพื่อเป็นการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้ มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ ขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผน ความก้าวหน้าของสาย งาน มีความคล่องตัวต่อ การขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุกทุก หน่วยงานในองค์กร	- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีการกำหนดโครงสร้าง ส่วน ราชการตามอำนาจหน้าที่ของส่วน ราชการ เป็นไปตามประกาศ กทจ.จังหวัดอุดรธานี และกำหนด ตำแหน่ง เพื่อให้ สอดคล้องกับ ปริมาณ อำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบขององค์กร - การรับโอนข้าราชการประเภท ประเภทอื่น และพนักงานส่วน ตำบลมาดำรงตำแหน่งตำแหน่ง ที่ว่าง โดยการจัดทำประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล และ ข้าราชการประเภทอื่น มาดำรง ตำแหน่งที่ว่าง	ผลการวิเคราะห์ เป็นการวางแผน ล่วงหน้า ในการกำหนดอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน และเพื่อรองรับความก้าวหน้า ใน สายงาน ภารกิจถ่ายโอนจาก ส่วนกลาง ดำเนินการตามระเบียบ ประกาศ ก. กลาง กทจ. จังหวัด อุดรธานี และส่งหนังสือสั่งการ ข้อเสนอแนะ ไม่มี ผลการวิเคราะห์ การสรรหา บุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะ ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ	เทศบาลตำบลเพ็ญ การปรับแผน อัตรากำลัง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	อัตรากำลังไม่เพียงพอ กับภารกิจที่มากขึ้น

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลเพ็ญ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๓ การพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านด้าน การบริหารทรัพยากร บุคคล	เพื่อประชาสัมพันธ์และ เผยแพร่' แนวทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ ให้บุคลากรทราบ	องค์กรมีการปรับปรุงเว็บไซต์ให้เป็น ปัจจุบันอยู่เสมอ จัดให้มี Facebook และ LINE ในการสนับสนุนการ ทำงาน ไว้สำหรับประชาสัมพันธ์ ผลงาน การปฏิบัติงาน นโยบาย ผู้บริหาร มาตรการ หลักเกณฑ์การ ปฏิบัติ คู่มือการปฏิบัติงาน	ผลการวิเคราะห์ มีการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ถาม ตอบปัญหา ข้อเสนอแนะ ควรมี ระบบ สารสนเทศแบบ One Stop Service และระบบการให้บริการ ผ่านเว็บไซต์ เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการให้บริการ	ตั้งไว้ ๕,๐๐๐.- บาท ใช้ไป ๕,๐๐๐.- บาท	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลเพ็ญ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มี ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของ ผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ ความสำคัญกับ บุคลากรปฏิบัติงาน ควบคู่กับ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	- เพื่อให้การบริหาร ราชการเป็นไปตาม หลักการบริหารจัดการที่ ดี ลดขั้นตอนในการ ทำงาน ประชาชนได้รับ การบริการรวดเร็ว รวดเร็วยิ่งขึ้น ลดการ สูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ปฏิบัติงาน ได้ตรงตามสายงานและ หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เกี่ยงงาน เป็นไปตาม ขั้นตอน ภายใต้การ บังคับบัญชาหัวหน้างาน หรือหัวหน้าส่วนราชการ	- จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การ ปฏิบัติราชการให้กับพนักงาน เทศบาลและพนักงานจ้างตรงตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงาน และหน้าที่อื่นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ - จัดทำคำสั่งรักษาราชการแทนใน กรณีตำแหน่งว่าง หรือมี แต่ไม่ สามารถปฏิบัติราชการได้ แจ้งเวียนคำสั่งให้พนักงาน เทศบาล เทศบาล และพนักงานจ้างรับทราบ และเธอปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	ผลการวิเคราะห์ การจัดทำคำสั่งมอบหมายงาน เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง เกี่ยงงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ข้อเสนอแนะ พนักงานเทศบาลยัง มีความเข้าใจผิด สับสน และ เข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลเพ็ญ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตของบุคลากร	- เพื่อเสริมสร้างกำลังใจ ให้กับพนักงาน เกิด ความรัก ความทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจให้กับ องค์กร และสร้างความ มั่นใจให้กับบุคลากร	- ดำเนินประกาศ ยกย่องชมเชยแก่ผู้ ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๖ - ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส. ใน องค์กร	ผลการวิเคราะห์ พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติ งาน สถานที่ทำงานน่าอยู่ สะอาด และสะดวกสบาย ข้อเสนอแนะ ควรมี การ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี
ประเด็นนโยบาย ที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้าง แรงจูงใจเพื่อรักษา บุคลากร ที่ ประสิทธิภาพสูงไว้กับ หน่วยงาน	- เพื่อเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล ได้แก่การเลื่อน ขั้นเงินเดือน การให้เงิน รางวัลประจำปี	- ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นไปตามกระบวนการ ขั้นตอน ตามตัวชี้วัดของการประเมิน การปฏิบัติราชการ พร้อมทั้ง ดำเนินการประกาศรายชื่อพนักงาน เทศบาลที่มีผลการประเมินดีเด่น	ผลการวิเคราะห์ ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนเป็นไปตามประกาศ ประกาศหลักเกณฑ์กำหนด ข้อเสนอแนะ ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ	การเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปี แบ่งออกเป็น ๒ รอบ คือ - ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ - ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลเพ็ญ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบายที่ ๗ การเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ให้แก่พนักงานฯ	- เพื่อส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยพนักงาน เทศบาล และพนักงาน จ้าง ให้ปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม พนักงานเทศบาล ท้องถิ่น	- นำประกาศ ก.ถ. เรื่อง “ประมวล จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น” มา เผยแพร่ให้บุคลากรทุกส่วนราชการ รับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน	ผลการวิเคราะห์ ผู้บริหารองค์กร บริหารส่วนเทศบาลให้ความสำคัญ กับการส่งเสริมจริยธรรม และการ รักษาวินัยบุคลากรทุกคนได้รับ การส่งเสริมจริยธรรม และรักษา วินัย ให้ปฏิบัติตนตามประมวล จริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อเสนอแนะ ควรมีการดำเนินการ อย่างต่อเนื่อง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลเพ็ญ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบายที่ ๘ การบริหารทรัพยากร บุคคลและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้ ตรงกับสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง	- เพื่อพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่ เหมาะสม สอดคล้องกับ สถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ องค์กร	บุคลากรนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนา มาปรับใช้ปฏิบัติงานตามอำนาจ หน้าที่ ของตนเองได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ผลการวิเคราะห์ พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการ เพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพ ความสามารถ และทักษะที่ เหมาะสม ข้อเสนอแนะ ให้มีการรายงานผลจากการเข้ารับ ฝึกอบรมให้กับผู้บริหารทราบ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลเพ็ญ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบายที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งความรู้	- เพื่อให้องค์กรมีความรู้ บริหารจัดการความรู้ (Knowledge management) อย่างเป็นระบบ	- นำความรู้ไปประยุกต์ไปใช้ในการ ทำงาน เป็นการสร้างความกระจ่าง ถึงความถึงความสัมพันธ์ระหว่าง องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	ผลการวิเคราะห์ องค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถ นำไปใช้ เป็นแนวทางในการ วางรากฐานด้านการสร้างคุณค่า ให้แก่ทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ คือ ความรู้ ข้อเสนอแนะ เราควรสร้างองค์กรแห่งการเรี นรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ และมี ส่วนร่วมจากทุกฝ่ายเพื่ การพัฒนาอย่างยั่งยืนในที่สุด	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

ข้อมูลการเข้าร่วมอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม
๑	อบรมหลักสูตร “การบริหารงาน บุคคลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภทให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ฯ รุ่นที่ ๒	๒
๒	อบรมการเตรียมความพร้อมเข้าระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (New E-LAAS) รุ่นที่ ๔	๔
๓	อบรมหลักสูตร “ ปรับเป็นพินัย กระบวนการดำเนินการแนวทางขั้นตอนในการปรับเป็นพินัย ฯ รุ่นที่ ๕	๔
๔	อบรมหลักสูตร"การปรับปรุงแก้ไขแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	๓
๕	อบรมโครงการกระบวนการจัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุในท้องถิ่นและกาขับเคลื่อนกิจกรรมที่ครอบคลุมยั่งยืน	๓
๖	โครงการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่นและแผนชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗	๔
๗	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้งานระบบการประเมินผลและการรายงานผลโครงการ ตามยุทธศาสตร์ชาติ ภายใต้ระบบ e-Plan	๒
๘	โครงการติดตามและประเมินแผนพัฒนาท้องถิ่นและแผนชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๗	๕
๙	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้งานระบบการประเมินผลและการรายงานผลโครงการ	๒

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง
(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
บริหารท้องถิ่น	-
อำนาจการท้องถิ่น	๖
วิชาการ	๗
ทั่วไป	๕
พนักงานครู	๑
พนักงานจ้างเหมา	๒๒
พนักงานจ้าง	๑๘
รวม	๓๗

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

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

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

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