



รายงานการดำเนินการตามนโยบาย  
การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖  
รอบครึ่งปี (ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง มีนาคม ๒๕๖๖)

งานบริหารงานบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม  
อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุดรธานี

**รายงานการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
รอบครึ่งปี (ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง มีนาคม ๒๕๖๖)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุดรธานี**

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ได้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษและการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยโดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจ ผู้มีความรู้ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน
๒. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร
๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๕. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย
๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

โดยมีรายละเอียดการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบครึ่งปี (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ดังนี้

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖  
 รอบครึ่งปี (ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง มีนาคม ๒๕๖๖)  
 องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ ที่	นโยบาย	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ ๒๕๖๖)	ผลการดำเนินงาน (๑ ต.ค. ๖๕ ถึง ๓๑ มี.ค ๖๖)	งบประมาณ		ผลการดำเนินงาน			ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ตาม แผน	ไม่ เป็นไป ตาม แผน	แล้ว เสร็จ	
๑	ด้านการวางแผน กำลังคน	กำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม	- มีการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) ประกาศใช้ แผนฯ ณ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕  - ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จะมีการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยเริ่มดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ความ ต้องการกำลังคน ตำแหน่ง คุณสมบัติ ให้สอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจ ตามโครงสร้างภารกิจ อำนาจหน้าที่และ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ	ไม่ได้ใช้ งบประ มาณ	-	√	-	-	-
					-	√	-	-	-



ลำดับ ที่	นโยบาย	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ ๒๕๖๖)	ผลการดำเนินงาน (๑ ต.ค. ๖๕ ถึง ๓๑ มี.ค ๖๖)	งบประมาณ		ผลการดำเนินงาน			ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่ายจริง	ตาม แผน	ไม่ เป็นไป ตาม แผน	แล้ว เสร็จ	
๒	ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง	ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกฎระเบียบหลักเกณฑ์ ที่กำหนด โดยยึดหลัก ความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ ที่เหมาะสมกับงาน เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ	- ดำเนินการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน กรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติงาน จำนวน ๑ ราย โดยได้รับการบรรจุ เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๑๐๖,๒๘๐	๑๐๖,๒๘๐	√	-	-	-

ลำดับ ที่	นโยบาย	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ ๒๕๖๖)	ผลการดำเนินงาน (๑ ต.ค. ๖๕ ถึง ๓๑ มี.ค ๖๖)	งบประมาณ		ผลการดำเนินงาน			ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ตาม แผน	ไม่ เป็นไป ตาม แผน	แล้ว เสร็จ	
๔	ด้านการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	<p>๑. มีการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้</p> <p>๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงาน</p>	<p>๑.อบต.นาขุมมีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลก่อนรอบการประเมินครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)</p> <p>๒.ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>๓.มีการกำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับลักษณะงาน</p> <p>๔.ผู้ประเมินแจ้ง ผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน</p> <p>๕.นำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับพนักงานส่วนตำบล</p>	ไม่ได้ใช้ งบประ มาณ	-	√	-	-	-การประเมินผล การปฏิบัติงานยังมีอุปสรรคคือ บุคลากรยังขาด ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการ ประเมินสมรรถนะ ประจำสายงานของ ตนเองในการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน -อบต.นาขุมได้ แก้ไขด้วยการจัด ประชุมชี้แจงให้ ความรู้ในการ ประเมินเพื่อให้เกิด ความรู้ความเข้าใจ มากยิ่งขึ้น

ลำดับ ที่	นโยบาย	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ ๒๕๖๖)	ผลการดำเนินงาน (๑ ต.ค. ๖๕ ถึง ๓๑ มี.ค ๖๖)	งบประมาณ		ผลการดำเนินงาน			ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ตาม แผน	ไม่ เป็นไป ตาม แผน	แล้ว เสร็จ	
๓	ด้านการพัฒนา บุคลากร	<p>๑. บุคลากรได้พัฒนาความรู้และทักษะตรงตามสายงาน</p> <p>๒. มีการจัดโครงการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๑. ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ พนักงานส่วนตำบลสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม จำนวน ๑๒ คน มีผู้ได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ จำนวน ๑๒ คน ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักสูตรสำหรับปลัด อบต. จำนวน ๑ คน</li> <li>- หลักสูตรสำหรับรองปลัด อบต. จำนวน ๑ คน</li> <li>- หลักสูตรสำหรับนักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ คน</li> <li>- หลักสูตรนักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ คน</li> <li>- หลักสูตรสำหรับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ คน</li> <li>- หลักสูตรสำหรับนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ คน</li> </ul>	-	-	√	-	-	-



ลำดับ ที่	นโยบาย	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ ๒๕๖๖)	ผลการดำเนินงาน (๑ ต.ค. ๖๕ ถึง ๓๑ มี.ค ๖๖)	งบประมาณ		ผลการดำเนินงาน			ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ตาม แผน	ไม่ เป็นไป ตาม แผน	แล้ว เสร็จ	
	ด้านการพัฒนา บุคลากร (ต่อ)		<ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักสูตรสำหรับนักวิชาการ เกษตร จำนวน ๑ คน</li> <li>- หลักสูตรสำหรับนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ คน</li> <li>- หลักสูตรสำหรับเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ คน</li> <li>- หลักสูตรสำหรับเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ คน</li> <li>- หลักสูตรสำหรับเจ้าพนักงาน ธุรการ จำนวน ๑ คน</li> <li>- หลักสูตรสำหรับเจ้าพนักงาน สาธารณสุข จำนวน ๑ คน</li> </ul>						

ลำดับ ที่	นโยบาย	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ ๒๕๖๖)	ผลการดำเนินงาน (๑ ต.ค. ๖๕ ถึง ๓๑ มี.ค ๖๖)	งบประมาณ		ผลการดำเนินงาน			ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ตาม แผน	ไม่ เป็นไป ตาม แผน	แล้ว เสร็จ	
๕	ด้านการส่งเสริม จริยธรรมและ การรักษาวินัย	๑. มีประมวลจริยธรรมให้บุคลากรในสังกัด ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ๒. กำหนดมาตรการภายในเกี่ยวกับการ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความ โปร่งใสในการทำงาน เพื่อปลูกฝังจิตสำนึก และค่านิยมให้กับบุคลากรในสังกัด ๓. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีการควบคุม ดูแล บังคับบัญชาบุคลากรในสังกัดให้ ปฏิบัติตามอยู่ในกรอบของกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ รวมถึงประมวล จริยธรรมและมาตรการภายในที่กำหนดโดย เคร่งครัด เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ	๑. แจกเวียนประมวลจริยธรรมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. และพนักงานส่วนตำบล ถือปฏิบัติ ๒. จัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมและ จิตสำนึกป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน โดย มีผู้บริหารและพนักงานเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน ๕๐ คน ๓. มีการประชุมหัวหน้าส่วนราชการและ ประชุมพนักงานส่วนตำบลเพื่อกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานตามมาตรการ ที่กำหนด เดือนละ ๑ ครั้ง ๔. มีกิจกรรมการเข้าแถวเคารพธงชาติ เดือนละ ๑ ครั้ง ทุกวันจันทร์แรกของ เดือน เพื่อเป็นการเสริมสร้างวินัย และจิตสำนึกรักชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์ โดยมีผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างเข้าร่วมกิจกรรม	ไม่ได้ใช้ งบประ มาณ	-	√	-	-	-



ลำดับ ที่	นโยบาย	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ ๒๕๖๖)	ผลการดำเนินงาน (๑ ต.ค. ๖๕ ถึง ๓๑ มี.ค ๖๖)	งบประมาณ		ผลการดำเนินงาน			ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ตาม แผน	ไม่ เป็นไป ตาม แผน	แล้ว เสร็จ	
๖	ด้านการสร้าง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	๑.มีระบบบริหารงานบุคคลที่สนับสนุน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม ได้จัดทำ แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้ บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการ บริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล และกระตุ้นการพัฒนาตนเอง ไปสู่ความสำเร็จในสายอาชีพรวมทั้งเพื่อ เป็นการจูงใจและรักษาบุคลากรที่มี ความสามารถให้อยู่กับองค์กร	-	-	√	-	-	-

ลำดับ ที่	นโยบาย	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ ๒๕๖๖)	ผลการดำเนินงาน (๑ ต.ค. ๖๕ ถึง ๓๑ มี.ค ๖๖)	งบประมาณ		ผลการดำเนินงาน			ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่ายจริง	ตาม แผน	ไม่เป็นไป ตาม แผน	แล้ว เสร็จ	
๗	การพัฒนา คุณภาพชีวิต	<p>๑. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงานให้มีความสะดวก สะอาด เป็นระเบียบเหมาะสมในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. จัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในสำนักงานอย่างเพียงพอเหมาะสม</p> <p>๓. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหาร และพนักงานทุกระดับ</p> <p>๔. ปฏิบัติตามระเบียบฯ ว่าด้วยสวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงาน</p>	<p>๑. มีการปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณสำนักงานให้สวยงาม ร่มรื่น</p> <p>๒. มีการจัดหาวัสดุและครุภัณฑ์เพื่ออำนวยความสะดวกในสำนักงาน</p> <p>๓. มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น มินิโยบายให้พนักงานออกกำลังกายร่วมกันทุกวันพุธ</p> <p>๔. มีกิจกรรมทำบุญร่วมกันเนื่องในวันสำคัญทางพุทธศาสนา และวันสำคัญในงานรัฐพิธีต่างๆ</p> <p>๕. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ. ๒๕๔๙</p> <p>๖. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. ๒๕๔๙</p>	๕,๐๐๐	-	√	-	-	-

ลำดับ ที่	นโยบาย	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ ๒๕๖๖)	ผลการดำเนินงาน (๑ ต.ค. ๖๕ ถึง ๓๑ มี.ค ๖๖)	งบประมาณ		ผลการดำเนินงาน			ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข
				ตาม แผน	เบิกจ่าย จริง	ตาม แผน	ไม่ เป็นไป ตาม แผน	แล้ว เสร็จ	
	การพัฒนา คุณภาพชีวิต (ต่อ)		๗.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึง พ.ศ. ๒๕๔๙ ๘.ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลาง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการของ รับเงินค่าทำขวัญของพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘						