



รายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ของเทศบาลตำบลบ้านถ่อน
อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ																								
๑. การวางแผนอัตรากำลัง	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านถ่อน	กำหนดตำแหน่งเพิ่มพนักงานเทศบาล -เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา																									
๒. การโอน(ย้าย)พนักงานเทศบาล	การโอนย้ายพนักงานเทศบาลประเภทวิชาการและประเภททั่วไป	๑.ประเภทวิชาการ -ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล โอน(ย้าย) ไปดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล สังกัด อบต.หนองนาง อ.ท่าบ่อ จ.หนองคาย ๒.ประเภททั่วไป -ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ รับโอน(ย้าย) ไปดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนสังกัดเทศบาลตำบลบ้านถ่อน อ.ท่าบ่อ จ.หนองคาย ๓.ประเภทอำนวยการ -ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง รับโอน(ย้าย) มาดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง สังกัดเทศบาลตำบลบ้านถ่อน อ.ท่าบ่อ จ.หนองคาย																									
๓. การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	พนักงานจ้างทั่วไป -ตำแหน่งคนงานทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา																									
๔. ผลการปฏิบัติราชการ	ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง ดังนี้ ครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๑ มี.ค. ๖๕) <table border="1" data-bbox="659 1451 1284 1793"> <thead> <tr> <th>ระดับการประเมิน</th> <th>พนักงานส่วนตำบล</th> <th>พนักงานครู</th> <th>พนักงานจ้าง</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ดีเด่น</td> <td>๑๖</td> <td>๕</td> <td>๑๔</td> </tr> <tr> <td>ดีมาก</td> <td>๓</td> <td>-</td> <td>๘</td> </tr> <tr> <td>ดี</td> <td>๑</td> <td>-</td> <td>๒</td> </tr> <tr> <td>พอใช้</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ปรับปรุง</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	พนักงานจ้าง	ดีเด่น	๑๖	๕	๑๔	ดีมาก	๓	-	๘	ดี	๑	-	๒	พอใช้	-	-	-	ปรับปรุง	-	-	-	
ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	พนักงานจ้าง																								
ดีเด่น	๑๖	๕	๑๔																								
ดีมาก	๓	-	๘																								
ดี	๑	-	๒																								
พอใช้	-	-	-																								
ปรับปรุง	-	-	-																								

ครั้งที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เม.ย.๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๕)

ระดับการประเมิน	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	พนักงานจ้าง
ดีเด่น	๑๖	๕	๑๔
ดีมาก	๓	-	๙
ดี	๑	-	๒
พอใช้	-	-	-
ปรับปรุง	-	-	-

๕. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จัดส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. หลักสูตร “การจัดทำรายงานการเงิน หมายเหตุประกอบงบการเงิน และการปิดบัญชี แนวทางการบันทึกบัญชี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ” รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมประจักษ์ ตรา ดีไซน์ โฮเต็ล อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผู้เข้าอบรม นางสาวสายใจ ปิตะสุทธิ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง

๒. หลักสูตร “เทคนิคการทบทวนแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ให้สอดคล้องกับระบบ eMENSOCR” รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๒๒ - ๒๔ มกราคม ๒๕๖๔ ณ โรงแรมเลยพาเลซ อำเภอ เมืองเลย จังหวัดเลย ผู้เข้าอบรม นายณรงค์ศักดิ์ นันทะชัย ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

๓. หลักสูตร การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน การวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อจัดทำรายงานประเมินผลการควบคุมภายใน และการจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง” รุ่นพิเศษ ๕ ระหว่างวันที่ ๑๒ - ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๔ ณ โรงแรมเมย์ฟาวเวอร์ จังหวัดพิษณุโลก ผู้เข้าอบรม นาย เทียนทอง ศรีสุนทร ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบลค่ายบกหวาน

๔. หลักสูตร เทคนิคในการปฏิบัติงานด้านควบคุมภายใน บริหารจัดการความเสี่ยง แผนตรวจสอบภายใน ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.๒๕๖๑ พร้อมฝึกปฏิบัติ เชิงลึกการตรวจสอบคุณภาพงานตรวจสอบภายในภายใต้มาตรา ๗๙ แห่งพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑” รุ่นที่ ๕ ระหว่างวันที่ ๒๖ - ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๔ ณ โรงแรมสยามแกรนด์ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผู้เข้าอบรมราย

๑. นายวีระชัย อโนรส ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. นายบรรจง รัตนวงศ์ ตำแหน่ง นิติกร
๓. นางสาวตามณี สุขสวัสดิ์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

๕. หลักสูตร การพัฒนาสมรรถนะครู ภูมิวิสัยด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยบูรณาการนาฏลีลาและภูมิปัญญา

		<p>ท้องถิ่น เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างเป็นองค์รวมตามแนวคิด Active Learning ระหว่างวันที่ ๑๐ – ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ณ โรงแรม อัครวรรณ อำเภอ เมือง จังหวัดหนองคาย ผู้เข้าอบรม ราย</p> <ol style="list-style-type: none"> นางดวงตา หล้าวงษา ตำแหน่ง ครู คศ. ๒ นางชลธิชา พรหมสำลี ตำแหน่ง ครู คศ. ๒ นางสาวอมร กะมุดะเสน ตำแหน่ง ครู คศ. ๑ 	
๖. สวัสดิการและค่าตอบแทน	<ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล - จัดให้มีสวัสดิการค่าการศึกษาบุตร - จัดให้มีสวัสดิการค่าเช่าบ้าน 	<ol style="list-style-type: none"> เทศบาลจัดให้มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้กับพนักงานส่วนตำบล จำนวนรวมทั้งสิ้น ๑๙ ราย เทศบาลจัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรให้กับพนักงานส่วนตำบล ที่มีสิทธิ์เบิก เทศบาลจัดให้มีสวัสดิการค่าเช่าบ้านให้กับพนักงานส่วนตำบลที่มีสิทธิ์ เบิกค่าเช่าบ้าน จำนวน ๗ ราย 	
๗. การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> จัดให้มีเงินประจำตำแหน่ง สำหรับพนักงานเทศบาลในตำแหน่งที่มีระเบียบฯ กำหนดให้จ่าย จัดให้มีเงินค่าครองชีพชั่วคราวแก่พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง จัดให้มีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานและกระบวนการพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับ พนักงาน จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของพนักงานในหน่วยงาน ที่สะท้อนให้ 	<p>พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งมีดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนเดือนละ ๑๔,๐๐๐ บาท รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนเดือนละ ๓,๕๐๐ บาท ผู้อำนวยการกองช่าง จำนวนเดือนละ ๓,๕๐๐ บาท ผู้อำนวยการกองคลัง จำนวนเดือนละ ๓,๕๐๐ บาท หัวหน้าสำนักปลัด จำนวนเดือนละ ๓,๕๐๐ บาท หน.ฝ่ายการเงินและบัญชี จำนวนเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวนเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท หน.ฝ่ายสวัสดิการ จำนวนเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท <p>เทศบาลจัดให้มีการจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวแก่พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกรายได้ตรงตามหลักเกณฑ์ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว พ.ศ.๒๕๕๘</p> <p>เทศบาลมีการจัดหาวัสดุสำนักงาน ครุภัณฑ์ที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงาน</p> <p>มีการจัดกิจกรรม ๕ ส. และ Big Cleaning Day ภายในหน่วยงาน ปลูกจิตกิจกรรมอาสาเพื่อพัฒนาพื้นที่ในตำบล รวมทั้งการจัดประชุม</p>	

	<p>เห็นภาพการ ปฏิบัติงานของ หน่วยงาน และ เพื่อให้ทุก คนร่วมมือจัด กิจกรรม สร้าง บรรยากาศที่ดี ในหน่วยงาน รวมถึงการสร้าง ภาพลักษณ์ ที่ดีให้หน่วยงาน</p> <p>๕. เทศบาลจัดอบรมเพื่อ เพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน เพื่อเชื่อมควา สัมพันธ์ อันดี ระหว่าง พนักงานและผู้บริหาร</p>	<p>เป็นประจำทุกเดือน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น พุดคุยถึงอุปสรรค ปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในหน่วยงาน</p> <p>จัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเชื่อม ความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานและผู้บริหารนอกสถานที่ ๑ ครั้ง</p>	
--	---	--	--

จากการดำเนินงานตามนโยบายการบริการทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลบ้านถ่อนเห็นได้
ว่ามีการดำเนินงานครบตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานทุกคนในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนเองได้เป็นอย่างดี ทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าประสงค์ของ
หน่วยงาน

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

1. เกิดการปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ไม่ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่เป็นการ
มอบหมายงานตามความเหมาะสมและความพึงพอใจ เกิดการปรับเปลี่ยนขั้นตอนการสอบทานงาน เนื่องจาก
บุคลากรยังขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในเนื้องานนั้น ๆ

2. การปรับลดงบประมาณด้านการฝึกอบรมเพื่อโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณไปตั้งจ่ายเป็นรายการใหม่
ตามนโยบายใหม่ การปรับเปลี่ยนแผนการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรในองค์กรเนื่องจากเกิดการโอนย้ายจึงทำให้ต้อง
เปลี่ยนให้บุคลากรที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่โดยตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเข้ารับการฝึกอบรมแทนตำแหน่งที่เคย
กำหนดไว้เดิม

ข้อสรุป/ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขการดำเนินงาน

ควรมีการกำหนดจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีของท้องถิ่นด้านการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน
เช่น กำหนดให้งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นสัดส่วนเท่าใดของงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อแก้ไข
ปัญหาเรื่องการนำงบประมาณไปดำเนินการนโยบายสาธารณะโดยไม่จัดสรรสำหรับการพัฒนาบุคลากรเนื่องจาก
บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากร
บุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้น
องค์กรจำเป็นต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี
คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้บุคลากรมี
ขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป
