



รายงานผลการดำเนินการ  
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
รอบ ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลค้อใต้  
อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลค้อใต้

ที่ สน ๗๖๒๐๑/๒๕๖๖ วันที่ ๒๕ เม.ย. ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลค้อใต้

### เรื่องเดิม

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ได้กำหนดการ ประเมิน คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ การเปิดเผย ข้อมูล สำธารณะของหน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ข้อ O๒๖ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ให้หน่วยงานแสดงผลการบริหารและ พัฒนาทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งมีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการอย่างน้อย ประกอบด้วย ผล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะผล การวิเคราะห์การ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ข้อเท็จจริง

ได้รวบรวมผลการดำเนินการตามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบลค้อใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

### ๑. ด้านการสรรหา

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ในกรณีกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น เป็น นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)

#### ๑.๒ การรับโอน (ย้าย)

มีการประกาศสรรหา แต่ไม่มีผู้ประสงค์โอน

### ๒. ด้านการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลค้อใต้ ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมเพื่อ พัฒนา ความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและงานที่ได้รับมอบหมายเป็นประจำอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### ๓. ด้านการรักษาไว้

#### ๓.๑ การได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ

- การจ่ายเงินค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการผู้รับผิดชอบการจัดซื้อจัดจ้างฯ

#### ๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน

- การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนครกำหนด

#### ๔. ด้านการใช้ประโยชน์

๔.๑ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

- มีผู้ประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้มีหรือเลื่อนระดับ ครูชำนาญงาน (คศ.๒) สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๒ การมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

- มีการมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม

#### ข้อเสนอแนะเพื่อพิจารณา

เพื่อให้หน่วยงานได้เปิดเผยรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เห็นควรอนุมัติให้นำรายงานผลการดำเนินการตามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามรายงานแนบท้าย แสดงในเว็บไซต์ของหน่วยงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นางรวิชนีภา ฉัตรวิไลลักษณ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด



(นางสาวพรทิ ระหุภา)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



(นางสุพัตรา สิตามาตย์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคือได้

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล



(นายสุขุม สิงห์เสนา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคือได้

**รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลค้อใต้**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**  
**รอบ ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)**

องค์การบริหารส่วนตำบลค้อใต้ ได้ตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำ องค์การไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่าในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับ เจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงได้กำหนดนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลค้อใต้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖ และได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยได้ดำเนินการตามรายละเอียด ดังนี้

**๑. การสรรหาข้าราชการเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน**

องค์การบริหารส่วนตำบลค้อใต้ ได้ดำเนินการร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทน เพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในตำแหน่งและอัตรา ดังนี้

|                                                 |               |
|-------------------------------------------------|---------------|
| ๑. ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ตำแหน่งนักวิชาการเกษตร (ปก./ชง.)             | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)        | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. ตำแหน่งวิศวกรโยธา (ปก./ชง.)                  | จำนวน ๑ อัตรา |

**๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร**

องค์การบริหารส่วนตำบลได้ส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร ตามหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตร การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานและการประเมินเพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการ พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ของอปท. รุ่นที่ ๕ ระหว่างวันที่ ๓ – ๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเชียงคานริเวอร์เมาท์เทน อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย

๒. โครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน หลักสูตร “พลิกโฉมหลักสูตรปฐมวัยด้วยการจัดกิจกรรมบูรณาการเพื่อพัฒนาทักษะสมองผู้เรียนด้วยสื่อสร้างสรรค์ภาษาอังกฤษและดิจิทัลแพลตฟอร์มออนไลน์ครบวงจร” การอบรมหลักสูตรดังกล่าว เป็นประโยชน์ต่อผู้อำนวยการและครูปฐมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะแนวใหม่ ระหว่างวันที่ ๑๐ – ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ โรงแรมอิมพีเรียล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

๓. โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มีกำหนดจัดฝึกอบรมปฏิบัติการงานฐานทรัพยากรท้องถิ่น หลักสูตร ๖ งานฐานทรัพยากรท้องถิ่น รุ่นที่ ๑/๒๕๖๖ ในระหว่างวันที่ ๒๔ - ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมภูส้มโอง คณะทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตสกลนคร อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร

๔. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ช่วยผู้บริหารท้องถิ่น ประธานสภาท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่น ที่ได้รับเลือกตั้งใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในวันที่ ๑๓ - ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖

### ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ ได้ประกาศการปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดี ความชอบประจำปีโดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

๓.๑ การมาปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปี ครั้งที่ ๑ หรือครั้งที่ ๒ ในแต่ละครั้ง หากพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ มาปฏิบัติราชการตรงตามเวลา ไม่สาย ไม่ขาด หรือไม่ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ มีความเสียสละและอุทิศเวลาราชการจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนในรอบครึ่งปีงบประมาณ

๓.๒ การมาปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปี ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม) มาสายไม่เกิน ๒๐ ครั้ง ลาไม่เกิน ๒๓ วันทำการ (ไม่รวมวันลาตาม (๖) หรือ (๗) จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ในรอบครึ่งปีงบประมาณ

๓.๓ การมาปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปี ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน) มาสายไม่เกิน ๒๐ ครั้ง ลาไม่เกิน ๒๓ วันทำการ จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบครึ่งปีงบประมาณ

๓.๔ การมาปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปี ครั้งที่ ๑ หรือครั้งที่ ๒ ในแต่ละครั้ง หากพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ มาสายเกิน ๒๐ ครั้ง หรือลาเกิน ๒๓ วันทำการ หรือจงใจ ละเลย ละทิ้ง ทอดทิ้งหน้าที่ราชการ อาจจะไม่ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษในรอบระยะเวลาหนึ่งๆ และอาจจะถูกดำเนินการลงโทษทางวินัย

๓.๕ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบของการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

- ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

- พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

๓.๖ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และก.อบต.กำหนด ได้แก่

/-- การประเมินผลสัมฤทธิ์...

- การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และ ค่าเป้าหมาย

- พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการ ประเมินผล การปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน และ สมรรถนะ ประจำผู้บริหาร ๔ ด้าน

๓.๗ ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ค้อใต้ ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุงโดยมีเกณฑ์ คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดโดยอนุโลม

๓.๘ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ท้องถิ่นตามที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๓.๙ การประกาศยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับ ดีเด่น เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป

โดยมีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

- รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ (รอบเมษายน ๒๕๖๖) มีพนักงานส่วนตำบลที่ผ่านการ ประเมินตาม หลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นไป ตามหลักการ ของมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด ได้รับการประกาศยกย่อง ชมเชยให้เป็น บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น จำนวน ๓ ราย

#### ๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลค้อใต้ ได้ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทาง ปฏิบัติ และ เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของตน ให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ ส่วนรวมของ ประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรม โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๔.๒ การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๔.๓ การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔.๔ การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๔.๕ การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๔.๖ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๔.๗ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

๔.๘ การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๔.๙ การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๔.๑๐ สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้ น่ายกย่อง คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

## ๕. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลค้อใต้ มีการจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

๕.๑ อนุญาตให้พนักงานส่วนตำบลสายปฏิบัติการไปสอบเพื่อเปลี่ยนสายงานเป็นสายวิชาการ อนุญาตให้ พนักงานส่วนตำบลสายวิชาการไปสอบเพื่อเปลี่ยนสายงานเป็นสายอำนวยการ อนุญาตให้พนักงานส่วน ตำบล สายอำนวยการไปสอบเพื่อแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น

๕.๒ จัดให้มีกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้

๕.๓ จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน ระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน และข้อมูลที่ต้องการ รวดเร็ว ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน ช่วยลด ขั้นตอนการทำงาน สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อวางแผนและตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้

๕.๔ การดำเนินการในการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพได้ โดยมีการดำเนินการในการจัดจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน และข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็ว ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนการทำงาน สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อวางแผนและตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้

## ๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ เสริมสร้างและส่งเสริมคุณธรรมของข้าราชการตามระเบียบ  
สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๐ ดังนี้

๖.๑ การจัดโครงการเชิดเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ เป็น แบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานส่วนตำบล และเพื่อเป็นเกียรติและศักดิ์ศรีให้แก่ตัวเองและบุคคลรอบข้าง

๖.๒ การบรรจุโครงการเพิ่มประสิทธิภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนทัศนคติ ประสิทธิภาพการทำงาน จิตสำนึกในการปฏิบัติงาน ในการเรียนรู้นอกสถานที่ เพื่อเสริมสร้างให้เกิดการบูรณาการร่วมกัน สร้างความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีร่วมกัน

1. 關於「國家安全」之定義，下列何者正確？



จากการดำเนินการตามนโยบายด้านต่างๆ ของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลค้อใต้ จะเห็นได้ว่าการดำเนินการครบทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุดสามารถตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นที่มีพระราชบัญญัติกำหนดไว้

### ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบปีที่ผ่านมา

การเลือกวิธีพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณา กำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องและผู้ได้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาที่สมควรจะได้รับการพัฒนามีใครบ้าง และแต่ละคนสมควรจะได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไร ต่อจากนั้นก็เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีการที่ดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษา หรืออาจเป็นการพัฒนาอื่นๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

๑. การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลค้อใต้ ต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและมีการติดตาม ประเมินผล ตาม ระยะเวลาที่เหมาะสม
๒. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลค้อใต้ ให้สามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งเรื่องของการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ตลอดจนระเบียบหรือวิธีการปฏิบัติ ต่างๆ
๓. การให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในส่วนของการจัดการฝึกอบรมต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นการสร้างองค์ความรู้ให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลค้อใต้

งานการเจ้าหน้าที่  
สำนักปลัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลค้อใต้



รายงานผลการดำเนินการ ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
รอบ ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

| นโยบาย          | โครงการ/กิจกรรม                                                               | ผลการดำเนินการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | งบประมาณ                   | หมายเหตุ |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----------|
| ๑. ด้านการสรรหา | ๑.๑ การประกาศสรรหารับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล                               | การดำเนินการ ประกาศ รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล<br>๑. สายงานผู้บริหารจำนวน ๑ ตำแหน่ง<br>๑.๑ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา<br>๒. สายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๒ ตำแหน่ง<br>๒.๑ นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา<br>๒.๒ เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา | ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ |          |
|                 | ๑.๒ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ | - ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคือได้ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ กรณีปรับโครงสร้างหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เป็น หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๓-๐๑-๒๐๐๑-๐๐๑ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคือได้                                            | ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ |          |

รายงานผลการดำเนินการ ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
รอบ ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

| นโยบาย          | โครงการ/กิจกรรม                                                                                                               | ผลการดำเนินการ                                                                                                                                                              | งบประมาณ                       | หมายเหตุ |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----------|
| ๒. ด้านการพัฒนา | ๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาพัฒนาบุคลากร                                                                                              | มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ โดยสำรวจความต้องการและดำเนินการและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร                                                    | ดำเนินการโดย<br>ไม่ใช้งบประมาณ |          |
|                 | ๒.๒ กำหนดเส้นทางความก้าวหน้า                                                                                                  | - มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน<br>ตำแหน่งให้กับบุคลากรทราบ พร้อมให้คำปรึกษา                                                                                | ดำเนินการโดย<br>ไม่ใช้งบประมาณ |          |
|                 | ๒.๓ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน<br>ของพนักงานส่วนตำบล ตามหลักเกณฑ์<br>มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้<br>ทักษะ และความสามารถ | - มีการประเมิน ตามรอบปีงบประมาณ ดังนี้<br>๑) ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑<br>มีนาคม ของปีถัดไป เลื่อนขึ้นเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน<br>ของปีงบประมาณที่ได้เลื่อน | ดำเนินการโดย<br>ไม่ใช้งบประมาณ |          |

รายงานผลการดำเนินการ ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
รอบ ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

| นโยบาย          | โครงการ/กิจกรรม                    | ผลการดำเนินการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | งบประมาณ                 | หมายเหตุ |
|-----------------|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------|
| ๒. ด้านการพัฒนา | ๒.๔ การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร | <p>- มีการดำเนินการพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีรายละเอียด ดังนี้</p> <p>๑. นางรวิชนีภา ฉัตรวิไลลักษณ์ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น หลักสูตร การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) และการประเมินเพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รุ่นที่ ๕ ระหว่างวันที่ ๓ - ๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเชียงคานริเวอร์เมาท์เทน อำเภอเชียงคาย จังหวัดเลย</p> | ใช้งบประมาณ<br>๘,๒๓๒ บาท |          |

รายงานผลการดำเนินการ ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
รอบ ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

| นโยบาย          | โครงการ/กิจกรรม                         | ผลการดำเนินการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | งบประมาณ              | หมายเหตุ |
|-----------------|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------|
| ๒. ด้านการพัฒนา | ๒.๕ การดำเนินการตามแผนพัฒนาพัฒนาบุคลากร | ๒. นางรวิชนีภา ฉัตรวิไลลักษณ์ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ และ นางกิตติพร อุบลครุฑ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน เข้าร่วมโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ -มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร ได้สนองพระราชดำริ โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มีกำหนดจัดฝึกอบรมปฏิบัติการงานฐานทรัพยากรท้องถิ่น หลักสูตร ๖ งานฐานทรัพยากรท้องถิ่น รุ่นที่ ๑/๒๕๖๖ ในระหว่างวันที่ ๒๔ - ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมภูส้มโฮง คณะทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร | ใช้งบประมาณ ๒,๘๒๔ บาท |          |

รายงานผลการดำเนินการ ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
รอบ ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

| นโยบาย          | โครงการ/กิจกรรม                    | ผลการดำเนินการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | งบประมาณ                  | หมายเหตุ |
|-----------------|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------|
| ๒. ด้านการพัฒนา | ๒.๔ การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร | ๓. นางสาวกนกอร จำเริญ ตำแหน่ง ครู คศ.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขามพัฒนา พร้อมด้วย นางพัชรินทร์ ตุ่มทอง ตำแหน่ง ครู คศ.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านค้อใต้ และ นางสาวนันทิญา บุตตะวัง ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชุมพล เข้าร่วมโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน หลักสูตร “พลิกโฉมหลักสูตรปฐมวัยด้วยการจัดกิจกรรมบูรณาการเพื่อพัฒนาทักษะสมองผู้เรียนด้วยสื่อสร้างสรรค์ภาษาอังกฤษและดิจิทัลแพลตฟอร์มออนไลน์ครบวงจร” ระหว่างวันที่ ๑๐ - ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ โรงแรม อิมพีเรียลอำเภอมะนัง จังหวัดสกลนคร | ใช้งบประมาณ<br>๑๑,๘๕๐ บาท |          |

รายงานผลการดำเนินการ ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
รอบ ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

| นโยบาย             | โครงการ/กิจกรรม                                                            | ผลการดำเนินการ                                                                                                                                                                                  | งบประมาณ                   | หมายเหตุ |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----------|
| ๓. ด้านการรักษาไว้ | ๓.๑ การบันทึกข้อมูล แก้ไข ปรับปรุง บุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ | - มีการบันทึกข้อมูลในระบบ LHR ครบถ้วนทุกรายและเป็นปัจจุบัน                                                                                                                                      | ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ |          |
|                    | ๓.๒ กำหนดเส้นทางความก้าวหน้า                                               | - มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งให้กับบุคลากรทราบ พร้อมให้คำปรึกษา                                                                                                       | ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ |          |
|                    | ๓.๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ                                           | - มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร กำหนดไว้ มีการประเมินอย่างเป็นธรรม และแจ้งผลการประเมินให้แก่ผู้รับการประเมินทราบ | ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ |          |



รายงานผลการดำเนินการ ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
รอบ ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

| นโยบาย                | โครงการ/กิจกรรม                                                            | ผลการดำเนินการ                                                                                                                                                                   | งบประมาณ                       | หมายเหตุ |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----------|
| ๔. ด้านการใช้ประโยชน์ | ๔.๑ มีการพิจารณาผลการประเมิน เพื่อแต่งตั้งพนักงานครู ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น | <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีผู้ประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้มีหรือเลื่อนระดับ ครูชำนาญการ (คศ.๒) สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> </ul> | ดำเนินการโดย<br>ไม่ใช้งบประมาณ |          |
|                       | ๔.๒ มีการมอบหมายงานให้แก่ผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีคำสั่งแบ่งงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</li> <li>- มีคำสั่งมอบอำนาจของผู้บังคับบัญชาแต่ละกอง อย่างชัดเจน</li> </ul>                       | ดำเนินการโดย<br>ไม่ใช้งบประมาณ |          |