



# รายงานการดำเนินการตามนโยบาย หรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

(ตุลาคม ๒๕๖๕-มีนาคม ๒๕๖๖)



เทศบาลตำบลคำอาฮวน  
อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร

**รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖  
เทศบาลตำบลคำอาฮวน อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร**

-----

เทศบาลตำบลคำอาฮวน ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ที่นายกเทศมนตรีตำบลคำอาฮวน ได้ประกาศเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจ และการลงโทษ การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีรายละเอียดผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ดังนี้

**๑. การวางแผนกำลังคน**

**นโยบาย**

๑. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลคำอาฮวนตามกฎหมาย สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อกำหนดโครงสร้างภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายในให้มีความเหมาะสม ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒. ให้การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ตำแหน่ง คุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ สมรรถนะที่ต้องการ ให้สอดคล้องกับภารกิจตามโครงสร้างภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายใน

๓. ให้มีการวิเคราะห์งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานบุคคลให้เพียงพอ เกิดความคุ้มค่า

๔. ให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการใช้กำลังคน ให้สอดคล้องกับภารกิจความต้องการกำลังคน งบประมาณ และสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะมีขึ้นในอนาคต

๕. ให้มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกสิ้นปีงบประมาณ

**ผลการดำเนินงาน**

มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบในการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง โดยมีขั้นตอนการดำเนินการตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ดังนี้

(๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาลตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลคำอาฮวนที่จะต้องใช้ในการด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลตำบลคำอาฮวนการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๒) วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจโดยวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์ การพัฒนา แผนพัฒนาท้องถิ่น ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลแต่ละประเภท พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ .๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่จังหวัด เพื่อให้ทราบว่าเป็นแต่ละส่วนราชการมี

ภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี และอยู่ในอำนาจตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

(๓) วิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่ามีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และตำแหน่งใดที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องใดบ้าง จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลคำอาฮวนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน พิจารณาได้จากภารกิจ หรือปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งอาจพิจารณาได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลคำอาฮวน

(๔) ทำการวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และตำแหน่งเพื่อให้มีการใช้กำลังคนเกิดประโยชน์สูงสุด

(๕) ทำการสำรวจ ประเมินความรู้ ความสามารถของข้าราชการ และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลคำอาฮวน เพื่อวางแผนการพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนให้สามารถปฏิบัติมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

(๖) นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้น มาจัดทำกรอบอัตรากำลังข้าราชการ และพนักงานจ้างในส่วนราชการต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลคำอาฮวน

(๗) เทศบาลตำบลคำอาฮวนนำเสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่ได้จัดทำขึ้นให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร (ก.ท.จ.มุกดาหาร พิจารณาให้ความเห็นชอบ)

(๘) เมื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นระยะเวลา ๓ ปี ต่อไป

### **ปัญหา อุปสรรค**

๑. การสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งตามแผนอัตรากำลัง มีข้อจำกัดเรื่องระยะเวลาการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลหากไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ภายใน ๑ ปี จะต้องยุบเลิกอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง หากจะกำหนดตำแหน่งใหม่จะต้องมีขั้นตอนการขออนุมัติจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร (ก.ท.จ.มุกดาหาร) อีกครั้ง

๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและประโยชน์ตอบแทนอื่น มีข้อจำกัดต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

### **ข้อเสนอแนะ**

ควรมีการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายและประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ให้มีความเป็นอิสระและมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้นการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

## ๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง นโยบาย

๑. กระบวนการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการ และพนักงานจ้างกำหนดให้ใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร (ก.ท.จ.มุกดาหาร) ประกาศกำหนด

๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของส่วนราชการภายใน และกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้บังคับในปีงบประมาณนั้น ๆ

### ผลการดำเนินงาน

เทศบาลตำบลคำอาฮวน ดำเนินการด้านการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร (ก.ท.จ.มุกดาหาร) ประกาศกำหนด และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. มีการดำเนินการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้เพื่อมาบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร (ก.ท.จ.มุกดาหาร)

๒. ดำเนินการประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย) พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่นตามกรอบอัตรากำลัง ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ของเทศบาล เช่น เว็บไซต์ . Facebook และป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

### ปัญหา อุปสรรค

๑. ขาดอิสระในการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้ง รวมทั้งการสรรหาตำแหน่งสายงานบริหารหรือการแต่งตั้งสายงานบริหารให้สูงขึ้น ไม่เป็นไปตามความต้องการของพื้นที่ เนื่องจากอำนาจในการสรรหาเป็นอำนาจของส่วนกลาง เมื่อมีการสรรหาและจัดส่งผู้สอบแข่งขันได้หรือสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกได้มาบรรจุแต่งตั้งบางรายปฏิบัติงานไม่ถึง ๒ เดือนก็ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม ทำให้การปฏิบัติการกิจงานขาดความต่อเนื่อง

๒. การโอนย้ายระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างประเภทยังเป็นไปได้อย่าง เนื่องจากถูกหลักเกณฑ์การโอนย้ายจำกัด

### ข้อเสนอแนะ

ควรมีการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิสระ และมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

## ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน นโยบาย

๑. ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร (ก.ท.จ.มุกดาหาร) ประกาศกำหนด

๒.ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาใช้ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบการดำเนินการทางวินัย การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สำหรับข้าราชการ และพนักงานจ้าง และการพิจารณาต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างในสังกัด

### ผลการดำเนินงาน

๑. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานจ้าง ครึ่งปีแรก (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนการเพิ่มค่าจ้าง การเลื่อนค่าตอบแทน และการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง โดยผ่านความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว

๒. นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับข้าราชการ และเพิ่มค่าจ้างให้กับพนักงานจ้าง ในครึ่งปีแรก ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖

### ปัญหา อุปสรรค

๑. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของตนเองในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

๒. การโอนย้ายในระหว่างวงรอบการประเมิน มีผลต่อผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะ

๑. จัดให้มีการอบรมให้ความรู้กับบุคลากรในการจัดทำตัวชี้วัดในการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. การกำหนดวันรับโอนหรือให้โอนควรกำหนดในวันที่ครบวงรอบการประเมิน ๖ เดือน การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

## ๔. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย

### นโยบาย

๑. ให้มีการประกาศหรือจัดทำประมวลจริยธรรมให้บุคลากรในสังกัดยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

๒. ให้มีการกำหนดมาตรการภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และจัดทำโครงการ/กิจกรรมตามมาตรการที่กำหนด เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมให้กับบุคลากรในสังกัด

๓. ให้ใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร (ก.ท.จ.มุกดาหาร) ประกาศกำหนด มาใช้ในการควบคุม ดูแล บังคับบัญชาบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ นโยบายรวมถึงประมวลจริยธรรมและมาตรการภายในที่กำหนดขึ้น

### ผลการดำเนินงาน

๑. มีการจัดทำประมวลจริยธรรมให้บุคลากรถือปฏิบัติ

๒. มีการประกาศกำหนดมาตรการภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงานให้บุคลากรถือปฏิบัติ

๓. มีการจัดทำโครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและวินัยสำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖



#### ๔. มีการประชุมประจำเดือนเพื่อกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานตามมาตรการที่กำหนด



#### ปัญหา อุปสรรค

บุคลากรบางส่วนยังขาดวินัย ทำให้ไม่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสตามมาตรการที่กำหนด

#### ข้อเสนอแนะ

พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม หากมีความจำเป็นต้องใช้งบประมาณในการควมมีการกำกับติดตามส่วนราชการ นำมาตรการที่กำหนดไปสู่การปฏิบัติให้มากขึ้น และควรดำเนินงาน และควรปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม ให้สอดคล้องกับในสถานการณ์ปัจจุบัน

#### ๕. การสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

##### นโยบาย

เทศบาลตำบลคำอาฮวน มีการวางแผนและดำเนินการตามแผนในการสรรหาคandidate คนเก่ง ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลคำอาฮวน โดยมีแนวทางปฏิบัติ

##### ผลการดำเนินงาน

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตราที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลคำอาฮวน

๒. จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๓. การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานเทศบาลตำบลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่ โดยการประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็ปไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้ดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี คนเก่ง สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๕. การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

#### ปัญหา อุปสรรค

เทศบาลตำบลคำอาฮวน ได้ทำการประกาศ ประชาสัมพันธ์ หาบุคคลเข้ารับโอนย้าย บรรจุ แต่งตั้งในตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ หลายครั้ง แต่เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีความเสี่ยงและงานที่รับผิดชอบค่อนข้างเยอะทำให้ไม่สามารถหาบุคคลเข้ารับในตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ

## ข้อเสนอแนะ

ควรมีการประกาศ ประชาสัมพันธ์หรือสรรหาบุคคลภายนอกแทนตำแหน่งว่างให้โดยเร็ว

## ๖. การพัฒนาบุคลากร

### นโยบาย

๑. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลบุคลากรในสังกัด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประโยชน์สูงสุด

๒. ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน และการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ คำนึงค่าการบรรจุและแต่งตั้งจนถึงเกษียณอายุราชการ ตามความจำเป็น เหมาะสม เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน

๓. ให้มีการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่การบรรจุและแต่งตั้งครั้งแรก และการพัฒนาหลังได้รับ และประโยชน์ของตัวบุคลากรในการสร้างความก้าวหน้าในชีวิตการรับราชการ

๔. การพัฒนาบุคลากร อาจดำเนินการเอง หรือส่งตัวบุคลากรเข้ารับการศึกษอบรม การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) หรือสถาบันพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรอง กำหนดหรือจัดให้มีขึ้น ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่เทศบาลตำบลคำอาฮวนกำหนด

๕. ให้มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ทุกสิ้นปีงบประมาณ

### ผลการดำเนินงาน

เทศบาลตำบลคำอาฮวนดำเนินการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษอบรม ดังนี้

๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้งานระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX ONLINE) ผู้เข้าอบรมจำนวน ๑ คน คือ นางสาวทานตะวัน คอแก้ว



๒) โครงการอบรมส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้วิทยากรกระบวนการสำหรับงานพัฒนาผู้สูงอายุ กลุ่มสตรีกลุ่มเด็กและเยาวชน รุ่นที่ ๒ จำนวนผู้เข้าอบรม จำนวน ๒ คน คือ นางรุจิรัตน์ ศรีพิเมือง และ นางสาวกาญจนารัตน์ วงษ์ศรีทา



๓) โครงการอบรมฝึกอบรมหลักสูตรการใช้จ่ายเงินสะสม การบริหารงานคลัง งบประมาณ การตรวจสอบโครงการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารกิจการสภาของสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น ผู้เข้าอบรมจำนวน ๖ คน ประกอบด้วย นายนเรศ สุวรรณศรี ประธานสภาฯ นายบุญยืน คำนนท์ สมาชิกสภาฯ นายทองพูล มณีวรรณ สมาชิกสภาฯ นายสงวน ชันแข็ง สมาชิกสภาฯ นายสง่า ชาธิพา สมาชิกสภาฯ และนายสง่า พิมพ์นนท์ สมาชิกสภาฯ



๒) จัดโครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและวินัยสำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ มีผู้เข้าอบรมจำนวน ๗๐ คน



### ปัญหา อุปสรรค

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ส่งผลทำให้ การฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรในปัจจุบัน ซึ่งหลายๆสถาบันเริ่มที่จะมีการจัดโครงการอบรมหลักสูตรต่างๆ เพิ่มขึ้น

### ข้อเสนอแนะ

ควรปรับเปลี่ยนวิธีการศึกษาอบรม ณ ที่ตั้ง เป็นการศึกษาอบรมทางออนไลน์ ตามสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-๒๐๑๙ (COVID-๑๙)

## ๗. การสร้างแรงจูงใจ ความก้าวหน้าในสายอาชีพและการลงโทษ

### นโยบาย

๑. ให้มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดีให้รักและคงอยู่ในหน่วยงาน ในรูปแบบของการพัฒนา กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพหรือสายงาน การพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ การกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีรางวัลประจำปีตามหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขที่คณะกรรมการเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร (ก.ท.จ.มุกดาหาร) ประกาศกำหนด

๒. ให้มีการลงโทษบุคลากรที่กระทำผิดกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติหรือนโยบายหมาย หรือหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร (ก.ท.จ.ประกาศกำหนดว่าเป็น ความผิด และกำหนดโทษไว้ ไม่ว่าจะเป็นทางอาญา ทางแพ่งหรือทางวินัย



### ผลการดำเนินงาน

๑. มีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นเงินรางวัลประจำปีตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร (ก.ท.จ.มุกดาหาร) ประกาศกำหนด
๒. มีประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การลงโทษทางวินัยการพิจารณาอุทธรณ์ และการร้องทุกข์
๓. ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ไม่มีข้อร้องเรียนกล่าวหาบุคลากรในสังกัดว่ากระทำความผิดที่ต้องดำเนินการทางวินัยแต่อย่างใด

### ปัญหา อุปสรรค

บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยหรือการลงโทษสำนักงาน ป.ป.ช.

### ข้อเสนอแนะ

ควรจัดให้มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย โดยการฝึกอบรมหรือการจัดทำสื่อรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงบทลงโทษทางวินัย เป็นต้น

## ๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

### นโยบาย

๑. ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงานให้มีความสะดวก เหมาะสมกับการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง
๒. ให้มีการจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงานให้เกิดความสะดวก คล่องตัว รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ
๓. มีการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติด้วยกันเองเป็นประจำและต่อเนื่อง

### ผลการดำเนินงาน

๑. มีการปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อให้การจัดแบ่งส่วนราชการภายในเป็นสัดส่วนปรับปรุงห้องปฏิบัติงานในทุกๆ ส่วนราชการของเทศบาล
๒. มีการจัดหาวัสดุและครุภัณฑ์สำนักงานให้เพียงพอต่อความต้องการ เช่น จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพรีนเตอร์ โต๊ะ เก้าอี้ เป็นต้น
๓. มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ เช่น โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม (โครงการสวดมนต์วันสำคัญทางพระพุทธศาสนา และกิจกรรมที่สำคัญทางพระพุทธศาสนา เช่น ถวายเทียนเข้าพรรษา บำเพ็ญประโยชน์อันเนื่องมาจากวันสำคัญต่างๆ)

### ปัญหา อุปสรรค

การพัฒนาคุณภาพชีวิต ยังไม่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนของเทศบาล เนื่องจากจำนวนบุคลากรที่มีเป็นจำนวนมากส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตอาจดำเนินการล่าช้าไปบ้าง

### ข้อเสนอแนะ

ควรจัดให้มีการตรวจติดตาม หรือปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรในสังกัดให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา และการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

-----