

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายหรือ  
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖  
(ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)



เทศบาลตำบลกกตูม  
อำเภอคงหลวง จังหวัดมุกดาหาร

**รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**  
**เทศบาลตำบลกกตูม อำเภอดงหลวง จังหวัดมุกดาหาร**

เทศบาลตำบลกกตูม ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลกกตูม ที่นายกเทศมนตรีตำบลกกตูม ได้ประกาศเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจ และการลงโทษ การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีรายละเอียดผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ดังนี้

**๑. การวางแผนกำลังคน**

**นโยบาย**

๑. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลกกตูม ตามกฎหมายสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อกำหนดโครงสร้างภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายในให้มีความเหมาะสม ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ตำแหน่ง คุณสมบัติ ความรู้ความสามารถสมรรถนะที่ต้องการ 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 และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลกกตูมตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลกกตูม ที่จะต้องใช้ในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลตำบลกกตูม การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๒) วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจโดยวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจ ตามยุทธศาสตร์ การพัฒนา แผนพัฒนาท้องถิ่น ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล แต่ละประเภท พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาลนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่จังหวัด เพื่อให้ทราบในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี และอยู่ในอำนาจตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ ทั้งนี้

/ให้วิเคราะห์...

ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

(๓) วิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ว่าจะมีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และตำแหน่งใดที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องใดบ้าง จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลกกตูม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน พิจารณาได้จากภารกิจ หรือปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งอาจพิจารณาได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภา ปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลกกตูม

(๔) ทำการวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และตำแหน่งเพื่อให้มีการใช้กำลังคนเกิดประโยชน์สูงสุด

(๕) ทำการสำรวจ ประเมินความรู้ ความสามารถของข้าราชการ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลกกตูม เพื่อวางแผนการพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

(๖) นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้น มาจัดทำกรอบอัตรากำลังข้าราชการ และพนักงานจ้าง ในส่วนราชการต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลกกตูม

(๗) เทศบาลตำบลกกตูม นำเสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ได้จัดทำให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร (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**

ควรมีการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายและประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลกกตูม ให้มีความเป็นอิสระและมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้นการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

## **๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง นโยบาย**

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

๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของส่วนราชการภายใน และกรอบโครงสร้างอัตราากำลังคน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้บังคับในปีงบประมาณนั้น ๆ

### **ผลการดำเนินงาน**

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

๑. มีการดำเนินการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้เพื่อมาบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานเทศบาลโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร (ก.ท.จ.มุกดาหาร)

๒. ดำเนินการประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นตามกรอบอัตรากำลัง ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ ของเทศบาล เช่น เว็บไซต์ Facebook และป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

### **ปัญหา อุปสรรค**

๑. ขาดอิสระในการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้ง รวมทั้งการสรรหาดำแหน่งสายงานบริหารหรือการแต่งตั้งสายงานบริหารให้สูงขึ้น ไม่เป็นไปตามความต้องการของพื้นที่ เนื่องจากอำนาจในการสรรหาเป็นอำนาจของส่วนกลาง เมื่อมีการสรรหาและจัดส่งผู้สอบแข่งขันได้หรือสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกได้มาบรรจุแต่งตั้งบางรายปฏิบัติงานไม่ถึง ๒ เดือนก็ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม ทำให้การปฏิบัติภารกิจงานขาดความต่อเนื่อง

๒. การโอนย้ายระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างประเภทยังเป็นไปได้ยาก เนื่องจากถูกหลักเกณฑ์การโอนย้ายจำกัด

### **ข้อเสนอแนะ**

ควรมีการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิสระและมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

## **๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน**

### **นโยบาย**

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

๒. ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาใช้ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบ การดำเนินการทางวินัย การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สำหรับข้าราชการ และพนักงานจ้าง และการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง ของพนักงานจ้างในสังกัด

### ผลการดำเนินงาน

๑. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานจ้าง ครึ่งปีแรก (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนการเพิ่มค่าจ้าง การเลื่อนค่าตอบแทน และการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง โดยผ่านความเห็นชอบคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว

๒. นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้กับข้าราชการ และเพิ่มค่าจ้างให้กับพนักงานจ้าง ในครึ่งปีแรก ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖

### ปัญหา อุปสรรค

๑. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของตนเองในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

๒. การโอนย้าย ในระหว่างวงรอบการประเมิน มีผลต่อผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะ

๑. จัดให้มีการอบรมให้ความรู้กับบุคลากรในการจัดทำตัวชี้วัดในการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. การกำหนดวันรับโอนหรือให้ออเนควรกำหนดในวันที่ครบวงรอบการประเมิน ๖ เดือน การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๔. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย

#### นโยบาย

๑. ให้มีการประกาศหรือจัดทำประมวลจริยธรรมให้บุคลากรในสังกัดยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

๒. ให้มีการกำหนดมาตรการภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และจัดทำโครงการ/กิจกรรมตามมาตรการที่กำหนด เพื่อปลูกฝังจิตสำนึก และค่านิยมให้กับบุคลากรในสังกัด

๓. ให้ใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร (ก.ท.จ.มุกดาหาร) ประกาศกำหนด มาใช้ในการควบคุมดูแลบังคับบัญชาบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของกฎหมาย กฎระเบียบ 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 ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

### ๕. การสรรหาคณบดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

#### นโยบาย

เทศบาลตำบลกกตูม มีการวางแผนและดำเนินการตามแผนในการสรรหาคณบดี คนเก่ง ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลกกตูม โดยมีแนวทางปฏิบัติ

#### ผลการดำเนินงาน

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังรองรับภารกิจของเทศบาลตำบลกกตูม
๒. จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด
๓. การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานเทศบาลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่ โดยการประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้ดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี คนเก่ง สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน
๕. การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาคและยุติธรรม เพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

### ปัญหา อุปสรรค

เทศบาลตำบลกกตูม ได้ทำประกาศ ประชาสัมพันธ์ หาบุคคลเข้ารับโอนย้าย บรรจุแต่งตั้งในตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ หลายครั้ง แต่เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีความเสี่ยงและงานที่รับผิดชอบค่อนข้างเยอะทำให้ไม่สามารถหาบุคคลเข้ารับในตำแหน่ง นิติกร

## ข้อเสนอแนะ

ควรมีการประกาศ ประชาสัมพันธ์หรือสรรหาบุคคลแทนตำแหน่งที่ว่างให้โดยเร็ว

## ๖. การพัฒนาบุคลากร

### นโยบาย

๑. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลบุคลากรในสังกัด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประโยชน์สูงสุด

๒. ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน และการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ คำนวณค่าการบรรจุและแต่งตั้งจนถึงเกษียณอายุราชการ ตามความจำเป็น เหมาะสมเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน

๓. ให้มีการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่การบรรจุและแต่งตั้งครั้งแรก และการพัฒนาหลังได้รับและประโยชน์ของตัวบุคลากรในการสร้างความก้าวหน้าในชีวิตการรับราชการ

๔. การพัฒนาบุคลากร อาจดำเนินการเองหรือส่งตัวบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) หรือสถาบันพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรอง กำหนดหรือจัดให้มีขึ้น ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่เทศบาลตำบลกกตูม กำหนด

๕. ให้มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ทุกสิ้นปีงบประมาณ

### ผลการดำเนินงาน

เทศบาลตำบลกกตูม ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

#### ๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ดังนี้

๑) การอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้ระบบนิเวศการเรียนรู้ “มีดี” (MEDEE Train Trainer) พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในระหว่างวันที่ ๑๓-๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมวีริศ ขอนแก่น อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๒ คน คือ

๑) นางสาวประภาพรณ อุทธิรักษ์ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ๒) นางสาวฐาปณีย์ จิตระวัง ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน



๒) โครงการฝึกอบรม “ฝึกปฏิบัติ การวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อจัดทำรายงาน ประเมินผลการควบคุมภายใน และการจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตาม มาตรฐานและหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง เพื่อให้พ้นความรับผิด พ.ร.บ.วินัยฯ ในระหว่างวันที่ ๘ – ๑๐ กันยายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรมแกรนด์พระนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



๓) จัดทำโครงการฝึกอบรมสัมมนาเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และผู้นำชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ มีผู้เข้าอบรมจำนวน ๘๓ คน



### ปัญหาและอุปสรรค

ส่วนมากบุคลากรยังไม่ให้ความสนใจเข้ารับการฝึกอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง เนื่องจากมีงบประมาณไม่เพียงพอในการอบรม

### ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรให้ความสนใจในการจัดตั้งงบประมาณให้เพียงพอสำหรับการฝึกอบรมตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานให้มากขึ้น

### ๗. การสร้างแรงจูงใจ ความก้าวหน้าในสายอาชีพและการลงโทษ นโยบาย

๑. ให้มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดีให้รักและคงอยู่ในหน่วยงานใน รูปแบบของการพัฒนา กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพหรือสายงาน การพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ การกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษเงินรางวัลประจำปี

/ตามหลักเกณฑ์...

ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร (ก.ท.จ.มุกดาหาร) ประกาศกำหนด

๒. ให้มีการลงโทษบุคลากรที่กระทำความผิดกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติหรือนโยบายหรือหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร (ก.ท.จ.ประกาศกำหนด) กำหนดว่าเป็นความผิด และกำหนดโทษไว้ไม่ว่าจะเป็นทางอาญา ทางแพ่งหรือทางวินัย

#### **ผลการดำเนินงาน**

๑. มีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นเงินรางวัลประจำปีตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร (ก.ท.จ.มุกดาหาร) ประกาศกำหนด

๒. มีประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การลงโทษทางวินัย การพิจารณาอุทธรณ์ 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. มีการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติด้วยกันเองเป็นประจำและต่อเนื่อง

#### **ผลการดำเนินงาน**

๑. มีการปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อให้การจัดแบ่งส่วนราชการภายในเป็นสัดส่วนปรับปรุงห้องปฏิบัติงานในทุก ๆ ส่วนราชการของเทศบาล

๒. มีการจัดหาวัสดุและครุภัณฑ์สำนักงานให้เพียงพอต่อความต้องการ เช่น จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ โต๊ะ เก้าอี้ เป็นต้น

๓. มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ เช่น โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และกิจกรรมที่สำคัญทางพระพุทธศาสนา เช่น ถวายเทียนเข้าพรรษา บำเพ็ญประโยชน์อันเนื่องมาจากวันสำคัญต่าง ๆ

#### **ปัญหา อุปสรรค**

การพัฒนาคุณภาพชีวิต ยังไม่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนของเทศบาล เนื่องจากจำนวนบุคลากรที่มีเป็นจำนวนมากส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตอาจดำเนินการล่าช้าไปบ้าง

#### **ข้อเสนอแนะ**

ควรจัดให้มีการตรวจติดตาม หรือปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรในสังกัดให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา และการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน