



รายงานผลการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕



เทศบาลตำบลคำอาฮวน
อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
เทศบาลตำบลคำอาฮวน อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร

๑. การวางแผนกำลังคน				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลคำอาฮวน	-เพื่อให้เทศบาลตำบลคำอาฮวนมีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อให้เทศบาลตำบลคำอาฮวน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลคำอาฮวน - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคำอาฮวน	-เทศบาลตำบลคำอาฮวนมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ถูกต้องครบถ้วน และ ก.ทจ.จังหวัดมุกดาหารมีมติเห็นชอบพร้อมทั้งเทศบาลตำบลคำอาฮวนได้มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลังถูกต้อง	-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดปรับปรุงตำแหน่งใหม่ อ้างถึง หนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๙๖ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน กรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ.๒๕๖๕ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน สังกัด สำนัก ปลัด เลขที่ตำแหน่ง ๔๓-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา มติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร (ก.ท.จ. มุกดาหาร)ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	- ควรพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุกๆปีงบประมาณ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาให้สอดคล้องกับส่วนราชการปัจจุบัน

๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย</p>	<p>- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด</p>	<p>-ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>๑) ดำเนินการบรรจุข้าราชการกรณีพิเศษ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล กรณีการคัดเลือกที่มีเหตุพิเศษ ที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน กรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคำอาฮวน ที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน คำสั่งบรรจุแต่งตั้ง ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖</p> <p>๒) ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างทั่วไปแทนตำแหน่งที่ว่าง ระหว่างเดือน ตุลาคม -พฤศจิกายน ๒๕๖๔</p> <p>๒.๑) สังกัดสำนักปลัด -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๒.๒) สังกัด กองช่าง -งานช่างโยธา</p> <p>๒.๓) สังกัด กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ -งานวิชาการและแผนงาน</p> <p>๓) ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างทั่วไปแทนตำแหน่งที่ว่าง ระหว่างเดือน พฤษภาคม-มิถุนายน ๒๕๖๕</p> <p>๓.๑) สังกัดสำนักปลัด - งานธุรการ</p> <p>๓.๒) สังกัด กองช่าง - งานช่างเขียนแบบ</p> <p>๓.๓) สังกัด กองคลัง - งานพัสดุ</p>	<p>-การลดภาวะอัตราตำแหน่งว่างในองค์กรเพื่อป้องกันการดำเนินงานที่ล้นมือซึ่งส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า เสร็จสิ้นไม่ทันตามกำหนดระยะเวลา ทำให้ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงาน</p>

๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานเทศบาล มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น</p>	<p>- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความต่อเนื่องและมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรงเพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด</p>	<p>- ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>๑. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ได้มีการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๖ อัตรา ดำเนินการเสร็จสิ้นขบวนการและออกคำสั่งแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานจ้างพร้อมทั้งรายงานอำเภอและก.ท.จ.มุกดาหาร</p> <p>๒. ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล กรณีการคัดเลือกที่มีเหตุพิเศษ ที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน กรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคำอาฮวน ที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน คำสั่งบรรจุแต่งตั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖</p> <p>๓. ให้โอน(ย้าย)พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) มีผลการโอนย้าย ณ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖</p> <p>๔. ให้โอน(ย้าย)พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) มีผลการโอนย้าย ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖</p> <p>๕. รับโอน(ย้าย)พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) มีผลการโอนย้าย ณ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖</p> <p>๖. รับโอน(ย้าย)พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ มีผลการรับโอนย้าย ณ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖</p>	<p>-กระบวนการสรรหาและเลือกสรรเป็นไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม</p> <p>- การประกาศรับโอนย้ายพิจารณาคุณสมบัติของผู้ขอโอนให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและความรู้ความสามารถของผู้ที่ประสงค์จะโอนย้าย</p>

๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	-เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นไปด้วยความโปร่งใสและเกิดความยุติธรรมเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์	-คณะกรรมการในการสรรหามีครบถ้วนทุกกระบวนการและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส	-ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน ๖ ตำแหน่ง สังกัดสำนักปลัด ๑.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สังกัด กองช่าง ๒.งานช่างโยธา สังกัด กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๓.งานวิชาการและแผนงาน สังกัดสำนักปลัด ๔.งานธุรการ สังกัด กองช่าง ๕.งานช่างเขียนแบบ สังกัด กองคลัง ๖.งานพัสดุ	-เพื่อความยุติธรรมและความโปร่งใสไม่ควรจะกำหนดคณะกรรมการการออกข้อสอบและคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกข้อสอบเป็นชุดเดียวกัน

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.๑ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร -พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์	--บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนถูกต้องครบถ้วนทุกคน	-หน่วยงานมีการประเมินบุคลากร ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่ง บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน ซึ่งเทศบาล	-มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานและมีความเป็นธรรม

๓.การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			ตำบลได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม จำนวน ๒๐ ตำแหน่ง	
๓.๒ จัดให้มีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความ โปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการ ประเมินผลในองค์กร	-กระบวนการประเมินผลการ ปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถ ตรวจสอบได้	หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผล การพิจารณา ผลการปฏิบัติราชการในความรู้ ทัศนคติ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอ ภาคและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	-การดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการการประเมินผล การปฏิบัติงานให้เป็นไปโดย ความชอบธรรม
๓.๓ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร -พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไป ตามผลการประเมินและประกาศ หลักเกณฑ์	-บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนถูกต้องครบถ้วนทุกคน	-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๑,๒/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการ ผ่านกระบวนการ คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๑,๒/๒๕๖๕ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการ ประชุมดังกล่าว	-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็น มาตรฐานเดียวกัน

๔.การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔.๑ ประกาศประมวลจริยธรรม ของข้าราชการ	-เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติ ของข้าราชการ -ยึดถือเป็นหลักการและแนวทาง ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	-จัดทำประมวลจริยธรรมของ พนักงานเทศบาล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง	-จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พร้อม ทั้งแจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบ และถือปฏิบัติตามหัวข้อมาตรฐานจริยธรรมอันเป็น ค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการ จรรยาวิชาชีพขององค์กร	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วย ส่งเสริมความรู้ในด้านประมวล จริยธรรม

๔. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	-ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ	-มีแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลคำอาฮวน	จรรยาวิชาชีพ กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและขั้นตอนการลงโทษ โดยการประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ของทางเทศบาลตำบลคำอาฮวน https://www.khamahuan.go.th/index/	
๔.๒ ประกาศนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสปราศจากการทุจริต	-เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานและสาธารณชนเกิดความเชื่อมั่นในการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน	-ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การจัดทำแผนงาน/โครงการและดำเนินโครงการตามภารกิจ -การเผยแพร่ข้อมูลด้านการจัดซื้อจัดจ้างภายในระยะเวลาที่กำหนด -ความพึงพอใจต่อการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร -ร้อยละของเรื่องร้องเรียน	-ดำเนินการจัดทำประกาศนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสปราศจาก การทุจริต พร้อมทั้งแจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานและประชาชนทั่วไปทราบ ตามนโยบายในแต่ละด้าน คือ ด้านความโปร่งใส ด้านความพร้อมรับผิด ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร คุณธรรมการทำงานในหน่วยงานและด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน โดยการประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ของทางเทศบาลตำบลคำอาฮวน https://www.khamahuan.go.th/index/	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส
๔.๓ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	-เพื่อแสดงเจตจำนงสุจริตของผู้บริหารต่อสาธารณชน -เพื่อสร้างวัฒนธรรมสุจริตโดยการเสริมสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต -เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เปิดเผยโปร่งใสและตรวจสอบได้	-ร้อยละของกิจกรรมที่สามารถดำเนินการได้	-ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ -จัดทำประกาศใช้แผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมทั้งแจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบ ตามยุทธศาสตร์ มาตรการ แนวทางโครงการและกิจกรรม โดยการประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ของทางเทศบาลตำบลคำอาฮวน	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๔.การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	-เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันตรวจสอบ		https://www.khamahuan.go.th/index/	

๕.การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕.๑ การสรรหาพนักงานจ้างตามอัตรากำลังที่ว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและช่วยการปฏิบัติงานของทางเทศบาลตำบลคำอาฮวนตรงตามความเหมาะสม	-เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความต่อเนื่องและมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรงเพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑.ประกาศรับสมัครบุคคลภายนอกเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานจ้าง ในตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา ๒.ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ ๓. ดำเนินการสอบ ๔.ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหา ๕.ส่งเรื่องเข้า ก.ท.จ.มุกดาหารเพื่อขอความเห็นชอบการจ้างต่อไป	-การจัดคนเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงตามกรอบตำแหน่งที่สรรหา

๖.การพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การจำทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ถูกต้อง ครบถ้วน และ ก.ท.จ.จังหวัดมุกดาหารมีมติเห็นชอบพร้อมทั้งประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	-เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อให้การพัฒนาตรงกับความต้องการ

๖.การพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่งและเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา -เพื่อส่งเสริมทักษะ ความรู้ต่างๆในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ตรงตามสมรรถนะหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้าหรือนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๒๐ ตำแหน่ง ตามแผนพัฒนาบุคลากร	-ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเองและมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้
๖.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน	-บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเองและเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ได้ เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุกๆ ตำแหน่งงานในองค์กร
๖.๔ การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	-เพื่อส่งเสริมทักษะ ความรู้ต่างๆในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ตรงตามสมรรถนะหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้	๑)โครงการอบรมสัมมนาเตรียมความพร้อมเทศบาลตำบลเพื่อรองรับการเป็นหน่วยรับงบประมาณตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ สำหรับการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ผู้เข้าอบรมจำนวน ๒ คน ๒) โครงการอบรมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๕ ผู้เข้าอบรมจำนวน ๔ คน ๓) โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและวินัยสำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ผู้เข้าอบรมจำนวน ๗๐ คน ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล	-ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเองและมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

๖.การพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>๔) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการดำเนินการทางวินัยข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (หลักสูตร ๕ วัน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ผู้เข้าอบรมจำนวน ๑ คน</p> <p>๕) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร การเตรียมความพร้อมจัดเก็บภาษีประจำปี ๒๕๖๖ การปรับปรุงแผนที่ตามมาตรา ๑๐ การคำนวณภาษีโดยใช้โปรแกรมltaxgis ๒.๒ ltax๓๐๐๐ ๔.๐ ผู้เข้าอบรมจำนวน ๑ คน</p> <p>๖) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ปฏิบัติงานด้านบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ผู้เข้าอบรมจำนวน ๓ คน</p> <p>๗) อบรมหลักสูตร ฝึกปฏิบัติ การวิเคราะห์ความเสี่ยงการควบคุมภายในและการจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้พ้นความรับผิดชอบ พ.ร.บ.วินัยฯเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนดไว้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ผู้เข้าอบรมจำนวน ๑ คน</p> <p>๘) อบรมหลักสูตร ข้อบกพร่องทางการเงินและบัญชี การควบคุมภายในการตรวจสอบภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้เข้าอบรมจำนวน ๑ คน</p>	

๖.การพัฒนาบุคลากร

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>๙) โครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงานด้านพัสดุในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-gp) ผู้เข้าอบรมจำนวน ๒ คน</p> <p>๑๐) ฝึกอบรมหลักสูตร เสริมสร้างและพัฒนาความรู้ด้านการงบประมาณ ตามกฎหมายระเบียบและหนังสือสั่งการ ผู้เข้าอบรมจำนวน ๑ คน</p> <p>๑๑) อบรมหลักสูตร เทคนิคการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และการบันทึกแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ในระบบ e-plan ผู้เข้าอบรมจำนวน ๓ คน</p> <p>๑๒) โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบและแนวคำวินิจฉัย(ปรับปรุงใหม่) สำหรับผู้บริหารสมาชิกสภาและข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การปฏิบัติราชการภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้เข้าอบรมจำนวน ๒ คน</p> <p>๑๓) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานระเบียบงานสารบรรณและการเขียนหนังสือราชการของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผู้เข้าอบรมจำนวน ๑ คน</p> <p>๑๔) โครงการสัมมนาการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ผู้เข้าอบรมจำนวน ๒ คน</p>	

๖.การพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			๑๕) อบรมโครงการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ผู้เข้าอบรมจำนวน ๑ คน	

๗.การสร้างแรงจูงใจ ความก้าวหน้าในสายอาชีพและการลงโทษ				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๗.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากร	-บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเองและสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์	-หน่วยงาน งานการเจ้าหน้าที่ได้ทำการประชาสัมพันธ์และจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานในตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา	-เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน

๘.การพัฒนาคุณภาพชีวิต				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๘.๑ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	-เพื่อสร้างความผาสุกในองค์กร -เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน -เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร	-บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร	-ดำเนินการประสานงานกับโรงพยาบาล เพื่อให้มีเจ้าหน้าที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี -มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน -จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล -จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะ เช่น ทำความสะอาด เก็บขยะ บริเวณ ๒ ซ้ำงทางของแต่ละหมู่บ้าน -กิจกรรม ๕ ส. -กิจกรรม Big Cleaning Day ถนนหน้าเทศบาล และชุมชน	-จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างความผูกพัน และความสามัคคีในองค์กร

ปัญหา/อุปสรรค

๑. ไม่มีการรับโอนย้ายพนักงานทดแทนพนักงานที่โอนย้ายไปดำรงตำแหน่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ทำให้ขาดบุคลากรในตำแหน่งที่โอนย้าย
๒. การปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ไม่สอดคล้องกับสัญญาจ้าง ซึ่งสัญญาจ้างสังกัดกองหนึ่งแต่มีคำสั่งให้ปฏิบัติงานอีกกองหนึ่ง
๓. ขาดการกำกับดูแลของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นในการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานไม่สัมฤทธิ์ผล
๔. เมื่อมีการโอนย้าย ไม่มีการสรรหาบุคลากรมาทดแทน หรือไม่มีบุคลากรมาทดแทน ทำให้ภาระงานต้องตกอยู่กับบุคลากรที่ไม่มีความรู้ในภารกิจนั้นๆ
๕. ขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะ

๑. มีวิธีการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงานอย่างหลากหลาย มีการเตรียมและพัฒนาบุคลากรไว้เพื่อให้สามารถทดแทนกันได้ หากมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากร
๒. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีฐานข้อมูลของบุคลากรและสามารถส่งเสริมความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคลให้มีความก้าวหน้าตามสายงานอย่างเหมาะสม
๓. การให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในส่วนของการจัดการฝึกอบรมต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ตลอดจนเน้นการสร้างองค์ความรู้ให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรของเทศบาลตำบลคำอาฮวน
๔. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมการทำงานแบบใหม่
๕. พัฒนาให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศและใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายร่วมกันขององค์กร

(ลงชื่อ)



(นางสุพรรณษา คนไว)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) จำเอก



(ณรงค์ ป่าเกลือ)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลคำอาฮวน