

รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖
 ราย ๖ เดือนของปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)
 เทศบาลตำบลกุตหมากไฟ อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน |
|--|--|--|
| <p>๑. ดำเนินการตามแผน อัตรากำลัง</p> | <p>๑.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงฉบับที่ ๒ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับ ภารกิจ ของเทศบาล</p> | <p>๑.๑.๑ ได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ปรับปรุงฉบับที่ ๒ ได้ดำเนินการกำหนด/ยุบเลิกตำแหน่ง ดังนี้ - กำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๑- ๔๘๐๕-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา - ยุบเลิกตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา -เห็นชอบตามมติ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด อุดรธานี ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ และประกาศเทศบาลตำบลกุตหมากไฟ เรื่อง บังคับใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๕ (ยังคงมีผลบังคับใช้ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖)</p> |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน |
|--|---|---|
| <p>๑. ดำเนินการตามแผน อัตรากำลัง</p> | <p>๑.๒ สรรหาบุคลากรเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผน อัตรากำลัง (๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p> | <p>๑.๒.๑. ดำเนินการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและ เลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก ประเภททักษะ จำนวน ๑ อัตรา ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้สมัครตาม หลักเกณฑ์และเงื่อนไข สามารถเลือกสรรบุคคลเพื่อมาดำรง ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ประเภททักษะ ได้แก่นางสาวอินชา ชินคำ เป็นผู้ผ่านการคัดเลือกลำดับที่ ๑ โดยแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ประเภททักษะ ซึ่งผ่านความเห็นชอบจาก ก.ท.จ. อุดรธานี ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ให้เริ่ม ปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ (ประกาศในปิงบประมาณ ๒๕๖๕ สรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานได้ ในปิงบประมาณ ๒๕๖๖)</p> <p>๑.๒.๒ สรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) จำนวน ๑ อัตรา นายศิริชัย ชินวงศ์ ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน สังกัดเดิม เทศบาลตำบลสร้างก่อ อำเภอกุตุบ จังหวัดอุดรธานี ตามคำสั่ง เทศบาลตำบลกุตุบมาไฟ ที่ ๕๔๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๕ เริ่มปฏิบัติงานวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕</p> |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน |
|------------------------|--|--|
| ๑. ดำเนินแผนอัตรากำลัง | ๑.๒ สรรหาบุคลากรเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง (๒๕๖๔-๒๕๖๖) | ๑.๒.๓ ดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่ว่าง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน โดยมีผู้ประสงค์ขอโอนมาดำรงตำแหน่ง ราย จำสิบเอกสายันต์ สุนทรวัฒน์ ตำแหน่งเสมียนแผนกบริการ กองกลาง โรงงานเภสัชกรรมทหาร สังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งมติ ก.ทจ.อุดรธานีเห็นชอบการรับโอนเมื่อการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ และเทศบาลตำบลกุดหมากไฟ ได้มีคำสั่งรับโอน ตามคำสั่งเลขที่ ๒๙๗/๒๕๖๖ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖ มีผลให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตั้งแต่วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป |
| | ๑.๔ ปรับปรุงข้อมูลในระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน | - ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น LHR ซึ่งเป็นระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น เทศบาลตำบลกุดหมากไฟ บันทึกและปรับปรุงข้อมูลทุกด้าน เช่น คำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน ข้อมูลส่วนบุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลงใน ก.พ.๗ บันทึกข้อมูลการโอน การย้าย เลื่อนระดับ เปลี่ยนสายงาน และโครงสร้างแผนอัตรากำลัง เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน |
|---------------|-----------------|----------------|
|---------------|-----------------|----------------|

| | | |
|-------------------------------|---|---|
| <p>๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร</p> | <p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p> | <p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ ซึ่งมติ ก.ท.จ.อุดรธานี เห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) การประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๓</p> |
|-------------------------------|---|---|

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน |
|---------------|-----------------|----------------|
|---------------|-----------------|----------------|

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| <p>๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)</p> | <p>๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรของเทศบาลตำบลกุศุดหมากไฟ ได้รับความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน เพิ่มเติมอยู่เสมอ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล</p> | <p>- ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรของเทศบาลตำบลกุศุดหมากไฟ ได้รับความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานเพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม ในโครงการต่าง ๆ ที่หน่วยงานกรมส่งเสริมการปกครองถิ่นเป็นผู้จัด รวมทั้งหน่วยงานราชการอื่นที่น่าเชื่อถือได้ โดยคำนึงถึงความจำเป็นและสถานะการเงินการคลังของเทศบาลเป็นหลัก ตัวอย่างหลักสูตรที่ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ได้แก่</p> <p>๑. อบรมหลักสูตรเฉพาะสำหรับตำแหน่ง “หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข” รุ่นที่ ๗ ระหว่างวันที่ ๑๗ ตุลาคม – ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ผู้เข้ารับการอบรม นายพงศกร แสงรังสี ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ</p> <p>๒. อบรมหลักสูตร “กฎหมายปกครองและคดีปกครองเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการที่ดีของข้าราชการส่วนภูมิภาคและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ระหว่างวันที่ ๑๕-๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ มลฑาทิพย์ ฮอลล์ จังหวัดอุดรธานี ผู้เข้ารับการอบรม</p> <p>-สิบเอกสมพงษ์ สารรัตน์ ปลัดเทศบาล</p> <p>-นายรัชชานนท์ สิงห์คำ หัวหน้าสำนักปลัด</p> <p>๓. อบรมหลักสูตร “พนักงานดับเพลิง” รุ่นที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๑๘-๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต ๖ ขอนแก่น ผู้เข้าอบรม นายชาติรี ศรีทอง ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (พนักงานดับเพลิง) เป็นต้น</p> |
|-------------------------------------|--|--|

| | | |
|----------------------|------------------------|-----------------------|
| <p>ประเด็นนโยบาย</p> | <p>โครงการ/กิจกรรม</p> | <p>ผลการดำเนินงาน</p> |
|----------------------|------------------------|-----------------------|

| | | |
|---|--|---|
| <p>๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> | <p>๑.จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ในต้นรอบการประเมิน (เดือนตุลาคม ๒๕๖๕)</p> | <p>- ได้ทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร เพื่อเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ในหัวงนั้น ๆ ตามแบบประเมินที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด และประเมินสมรรถนะ ทักษะตรงตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง เพื่อนำผลการประเมินการไปประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ การให้เงินรางวัล ประจำปี การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งข้าราชการ การให้ออกจากราชการ การให้เงินรางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และปฏิบัติราชการ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล</p> |
|---|--|---|

| | | |
|----------------------|------------------------|-----------------------|
| <p>ประเด็นนโยบาย</p> | <p>โครงการ/กิจกรรม</p> | <p>ผลการดำเนินงาน</p> |
|----------------------|------------------------|-----------------------|

| | | |
|---|---|--|
| <p>๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน</p> | <p>๑. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเทศบาลตำบลกุตหมากไฟ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p> | <p>- มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเทศบาลตำบลกุตหมากไฟ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตในช่องทางประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ของเทศบาล เช่น เพจเทศบาลตำบลกุตหมากไฟ เว็บไซต์เทศบาลตำบลกุตหมากไฟและประชาสัมพันธ์ในที่ประชุมประจำเดือนของเทศบาล</p> |
|---|---|--|

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน |
|--|--|---|
| <p>๕. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของบุคลากร</p> | <p>๑. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p> | <p>- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน เช่น จัดให้มีเสื่อสะท้อนแสง ถูมมือ หน้ากากอนามัย รองเท้า แวก์พนักงานประจำรถบรรทุกขยะเพื่อความปลอดภัยในระหว่างปฏิบัติหน้าที่</p> <p>- จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาลและยาสามัญ เบื้องต้นไว้ประจำอาคารสำนักงาน</p> <p>- ดูแลทำความสะอาดสำนักงาน และบริเวณโดยรอบ ให้สะอาดและปลอดภัยอยู่เสมอ</p> |

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลกุตหมากไฟ สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัย ส่งผลต่อความสำเร็จของ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบ ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและ ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งเป็นตำแหน่งที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน เช่น นายช่างโยธา นายช่างเขียนแบบ นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการศึกษา เป็นต้น ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ต้องการบุคลากรมาปฏิบัติงานให้เกิดความต่อเนื่องและเพียงพอ แต่ไม่สามารถหาผู้มาดำรง ตำแหน่งได้ ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ทำให้งานเกิดความล่าช้าและเกิดข้อผิดพลาดได้
๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งอัตราที่ว่างตามแผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยหลากหลายวิธี เช่น รับโอน ขอใช้บัญชีจาก กสธ. หรือคัดเลือกเปลี่ยนสายงาน เพื่อให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงาน หรือหากตำแหน่งใดว่างและไม่มีความจำเป็นให้ยุบเลิกตำแหน่งเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณ บุคลากร
๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาโดยการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ ทักษะ โดยให้ทุกสายงานได้รับการอบรมประจำปี หาก ตำแหน่งใด สายงานใด ได้รับการอบรมในปีงบประมาณนั้นแล้ว ควรให้สายงานอื่น ๆ เข้ารับการอบรมโดยครอบคลุม
๓. เมื่อได้รับการฝึกอบรมในเรื่องใด ๆ แล้ว หากเห็นว่าข้อมูลนั้นเป็นประโยชน์แก่ส่วนราชการใด กลุ่มบุคคลใด ควรนำความรู้นั้นมาเผยแพร่ให้กับ บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้ อาจจะโดยวิธีการประชุมชี้แจง หรือจัดทำเป็นคู่มือไว้ให้ศึกษา

(นางสาวกรรณิกา จันทะไทย)
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ
ผู้รายงาน