



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
เทศบาลตำบลห้วยยาง อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
การวางแผน กำลังคน	- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนด โครงสร้าง และกรอบอัตรา กำลังที่รองรับ ภารกิจ ของเทศบาลตำบลห้วย ยาง	- ดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลังตามประกาศเทศบาล ตำบลห้วยยาง เรื่อง การใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และพิจารณาปรับปรุงการงานให้ สอดคล้องกับส่วนราชการปัจจุบัน	- สามารถดำเนินการได้ตาม ขั้นตอน แต่มีอุปสรรค คือ สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ. ขอนแก่น มีการปรับเปลี่ยน นโยบายและแนวทางการ ดำเนินงานบ่อยครั้ง ทำให้การ อนุมัติเกิดความล่าช้า
	- ประกาศรับโอนพนักงาน เทศบาล เพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ ว่าง	- ดำเนินการรับโอนพนักงาน เทศบาลมาดำรงตำแหน่งใน ตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	- ขั้นตอนการโอนมีความ ล่าช้าเนื่องจากตำแหน่งที่จะ โอนมีปัญหาเรื่องการปฏิบัติงาน จากสังกัดเดิมทำให้ต้องมีการ แก้ไขเปลี่ยนแปลงกำหนดการ โอนเพื่อขอรับความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ.ขอนแก่น หลายรอบ
	- จัดทำและดำเนินการตาม แผนสรรหาข้าราชการและ พนักงานจ้างให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง หรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออกหรือ โอนย้าย	- ประชาสัมพันธ์รับโอนย้าย ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	- เนื่องจากพนักงาน เทศบาลโอน (ย้าย) จึง ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) ตำแหน่งที่ว่าง
การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	- การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล ครู และพนักงานจ้าง	- สามารถประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ครู และพนักงานจ้าง ได้ตามห้วง ระยะ เวลาที่กำหนดตาม หลักเกณฑ์	- พนักงานบางส่วนยังไม่เข้า ใจในเรื่องการจัดทำแบบ ประเมินเท่าที่ควร - การจัดประชุมเพื่ออธิบาย แนวทางการดำเนินการให้กับ พนักงานทุกคนได้มีความเข้าใจ แนวทางการปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
การพัฒนาบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และ ดำเนินการตามแผนฯ ให้ สอดคล้องตามความจำเป็น 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดย พิจารณาบุคลากรเข้ารับการ อบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสาย งานตำแหน่งให้เป็นไปตาม แผนพัฒนาบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานบางส่วนยังไม่ ค่อยเห็นความสำคัญของการ พัฒนา เสริมสร้างความรู้ อีกทั้ง หน่วยงานมีภาระงาน โดยเฉพาะ กิจกรรมจาก ภายนอกเป็นจำนวนมากทำให้ ผู้บริหารและพนักงานขาด ความสนใจในการพัฒนาตนเอง
	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างบทเรียนความรู้ เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ใน ระบบงาน E-Learning 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล ตำบลห้วยยาง ดำเนินการเรียนรู้ ด้วยตนเอง ในระบบ E-Learning ในวิชา ความรู้ทั่วไปและเฉพาะ ตำแหน่ง 	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานเกิดความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานในสายงาน ของตนเองเพิ่มขึ้น - พนักงานบางส่วนยังไม่ให้ ความสนใจเท่าที่ควร
	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดเส้นทางการ พัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบ ในการพัฒนาบุคลากรแต่ละ ตำแหน่ง 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการวางแผนการพิจารณา ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตาม สายงานความก้าวหน้าใน แผนพัฒนาบุคลากร 	
	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการประเมิน ข้าราชการส่วนท้องถิ่นตาม เกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ 	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานมีการประเมิน บุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณา จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่งตามสายงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ท้องถิ่นมีงบประมาณไม่ เพียงพอ ในการดำเนินการ จัดส่งพนักงานเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาตนเองได้ครบทุกคน - พิจารณาตามความ เหมาะสมและความพร้อมใน การจัดส่งพนักงานเข้ารับการ ฝึกอบรม
	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการประเมินความ พึงพอใจของบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานมีการประเมิน ความพึงพอใจของบุคลากรในการ บริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้าน การพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบพร้อมทั้ง ติดตามและนำผลความพึงพอใจ ของพนักงานมาพัฒนา 	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>การส่งเสริม จริยธรรมและรักษา วินัย</p>	<p>- จัดทำข้อบังคับว่าด้วย จรรยาบรรณของข้าราชการ วินัย</p>	<p>- หน่วยงานมีการจัดทำ ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของ ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการ ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม และ จริยธรรมอันดีงามให้รู้จัก รับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองให้ ดีที่สุด ให้มีจรรยาบรรณต่อ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และต่อตนเอง</p>	<p>- พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติตนเองให้อยู่ใน ความเหมาะสม และนำไป ปฏิบัติในการปฏิบัติงาน</p>
	<p>- จัดทำประกาศนโยบาย คุณธรรมและความโปร่งใส</p>	<p>- หน่วยงานมีการดำเนินการ จัดทำประกาศนโยบายคุณธรรม และความโปร่งใส และแจ้งให้ พนักงานรับทราบเพื่อเป็น แนวทางให้พนักงานทุกคนได้ ปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ประชาชนมีความรับผิดชอบ และความโปร่งใสในการ ปฏิบัติงานทุกขั้นตอน</p>	<p>- พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ ในนโยบายที่กำหนดและถือ ปฏิบัติเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ประชาชนและมีความ รับผิดชอบต่องาน และมีความ โปร่งใสในการปฏิบัติงานทุก ขั้นตอน</p>
	<p>- จัดทำประกาศการแต่ง กายของพนักงานเทศบาล ครู และพนักงานจ้าง</p>	<p>- ดำเนินการจัดทำประกาศการ แต่งกายของพนักงานเทศบาล ครู และพนักงานจ้าง และแจ้งให้ พนักงานรับทราบเพื่อถือปฏิบัติ ให้เป็นแนวทางเดียวกันเพื่อความ เป็นระเบียบขององค์กร</p>	<p>- พนักงานทุกคนปฏิบัติตาม ประกาศที่กำหนดเป็นแนวทาง เดียวกัน มีความเข้าใจเกี่ยวกับ เครื่องแบบของตนเองเป็นอย่างดี ทำให้เกิดความเป็นระเบียบ สวยงาม เป็นที่ชื่นชมเมื่อ ประชาชนมาติดต่อราชการ</p>
<p>ด้านความก้าวหน้า ในสายอาชีพ</p>	<p>- กำหนดเส้นทางการพัฒนา บุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการ พัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>- มีการวางแผนการพิจารณา ส่ง บุคลากรเข้ารับการอบรมตาม สายงานความก้าวหน้าใน แผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>- พนักงานได้รับการพัฒนา ความรู้ตามสายงาน สามารถ นำมาประกอบการประเมินเพื่อ ความก้าวหน้าตามสายงานของ ตนเองได้</p>
	<p>- การประเมินผลงานของ พนักงานครูเพื่อให้มีวิทยฐานะ เพิ่มขึ้น</p>	<p>- ดำเนินการประเมินผลงาน ของพนักงานครูเพื่อเลื่อนวิทย ฐานะครูชำนาญการ จำนวน ๒ ราย เพื่อเป็นการส่งเสริมและ สนับสนุนในความก้าวหน้าให้กับ บุคลากร</p>	<p>- พนักงานครูยังไม่ค่อยมี ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการ จัดทำผลงานเท่าที่ควร แต่ได้รับ การพัฒนาโดยการเข้ารับการ อบรม</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	- การปรับตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงาน จ้างตามภารกิจ	- ดำเนินการประเมินพนักงาน จ้างทั่วไปเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ให้กับพนักงานจ้างทั่วไป ที่มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์ เพื่อเป็นการสนับสนุนส่งเสริมให้ พนักงานจ้างได้รับความก้าวหน้า เพิ่มขึ้น	- การปรับตำแหน่งให้ พนักงานจ้างซึ่งมีผลการ ปฏิบัติงานที่ดีมาอย่างสม่ำเสมอ ถือเป็นการสร้างขวัญและ กำลังใจให้พนักงานและเป็น แบบอย่างที่ดีให้กับพนักงาน รายอื่น ๆ
	- การประเมินผลงาน พนักงานเทศบาล เพื่อเลื่อน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น	- ได้ประเมินผลงานและ ประเมินความรู้และทักษะของ พนักงานเทศบาล โดยได้รับความ เห็นชอบจากคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล ให้เลื่อนและ แต่งตั้งพนักงานเทศบาล ประเภท วิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น ในระดับตำแหน่ง ประเภทวิชาการ สำหรับผู้มี ประสบการณ์ จำนวน ๒ ราย	- การเลื่อนระดับของ พนักงานเทศบาล ต้องมีการขอ คณะกรรมการจากหน่วยงาน อื่น จึงทำให้เกิดความล่าช้าใน การดำเนินการ

(ลงชื่อ)



(นางศศิธร เนื่องมัจฉา)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ