

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖5**

**เทศบาลตำบลห้วยยาง อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน** | **โครงการ/กิจกรรม** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ** |
| **การวางแผนกำลังคน**  |  - จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนด โครงสร้างและกรอบอัตรา กำลังที่รองรับภารกิจ ของเทศบาลตำบลห้วยยาง |  - ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังตามประกาศเทศบาลตำบลห้วยยาง เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานและพิจารณาปรับปรุงการงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการปัจจุบัน |  - สามารถดำเนินการได้ตาม ขั้นตอน แต่มีอุปสรรค คือ สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ. ขอนแก่น มีการปรับเปลี่ยน นโยบายและแนวทางการดำเนินงานบ่อยครั้ง ทำให้การ อนุมัติเกิดความล่าช้า |
|  - ประกาศรับโอนพนักงานเทศบาล เพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง  |  - ดำเนินการรับโอนพนักงานเทศบาลมาดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี จำนวน 1 ตำแหน่ง ดังนี้ 1. ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน |  - ขั้นตอนการโอนมีความล่าช้าเนื่องจากตำแหน่งที่จะโอนมีปัญหาเรื่องการปฏิบัติงานจากสังกัดเดิมทำให้ต้องมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงกำหนดการโอนเพื่อขอรับความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ.ขอนแก่น หลายรอบ |
|  |  - จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย |  - ประชาสัมพันธ์รับโอนย้ายตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปี พ.ศ. 2565  |  - เนื่องจากพนักงานเทศบาลโอน (ย้าย) จึงประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) ตำแหน่งที่ว่าง |
| **การประเมินผลการปฏิบัติงาน** |  - การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ครู และพนักงานจ้าง |  - สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ครู และพนักงานจ้าง ได้ตามห้วงระยะ เวลาที่กำหนดตามหลักเกณฑ์ |  - พนักงานบางส่วนยังไม่เข้าไจในเรื่องการจัดทำแบบประเมินเท่าที่ควร  - การจัดประชุมเพื่ออธิบายแนวการการดำเนินการให้กับพนักงานทุกคนได้มีความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น |
| **ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน** | **โครงการ/กิจกรรม** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ** |
| **การพัฒนาบุคลากร** |  - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และดำเนินการตามแผนฯ ให้ สอดคล้องตามความจำเป็น |  - มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดย พิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร |  - พนักงานบางส่วนยังไม่ค่อยเห็นความสำคัญของการพัฒนา เสริมสร้างความรู้ อีกทั้งหน่วย งานมีภาระงานโดยเฉพาะ กิจกรรมจากภายนอกเป็นจำนวนมากทำให้ผู้บริหารและพนักงาน ขาดความสนใจในการพัฒนาตนเอง |
|  - สร้างบทเรียนความรู้ เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-Learning |  - ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลตำบลห้วยยาง ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในระบบ E-Learning ในวิชา ความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง |  - พนักงานเกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานในสายงานของตนเองเพิ่มขึ้น  - พนักงานบางส่วนยังไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร |
|  |  - กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง |  - มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร |  |
|  |  - ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ |  - หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน |  - ท้องถิ่นมีงบประมาณไม่เพียงพอ ในการดำเดินการจัดส่งพนักงานเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองได้ครบทุกคน  - พิจารณาตามความเหมาะสมและความพร้อมในการจัดส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม  |
|  |  - ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร |  - หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบพร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา |   |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน** | **โครงการ/กิจกรรม** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ** |
| **การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย** |  - จัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ |  - หน่วยงานมีการจัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม และจริยธรรมอันดีงามให้รู้จักรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด ให้มีจรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และต่อตนเอง  |  - พนักงานมีความรู้ความเข้าในในการปฏิบัติตนเองให้อยู่ในความเหมาะสม และนำไปปฏิบัติในการปฏิบัติงาน |
|  - จัดทำประกาศนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส |  - หน่วยงานมีการดำเนินการจัดทำประกาศนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส และแจ้งให้พนักงานรับทราบเพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานทุกคนได้ปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชนมีความรับผิดชอบและมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน |  - พนักงานมีความรู้ความเข้าในในโยบายที่กำหนดและถือปฏิบัติเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชนและมีความรับผิดชอบต่องาน และมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน |
|  - จัดทำประกาศการแต่งกายของพนักงานเทศบาล ครู และพนักงานจ้าง |  - ดำเนินการจัดทำประกาศการแต่งกายของพนักงานเทศบาล ครู และพนักงานจ้าง และแจ้งให้พนักงานรับทราบเพื่อถือปฏิบัติให้เป็นแนวทางเดียวกันเพื่อความเป็นระเบียบขององค์กร  |  - พนักงานทุกคนปฏิบัติตามประกาศที่กำหนดเป็นแนวทางเดียวกัน มีความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องแบบของตนเองเป็นอย่างดี ทำให้เกิดความเป็นระเบียบ สวยงาม เป็นที่ชื่นชมเมื่อประชาชนมาติดต่อราชการ |
| **ด้านความก้าวหน้า****ในสายอาชีพ** |  - กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง |  - มีการวางแผนการพิจารณา ส่ง บุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร |  - พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ตามสายงาน สามารถนำมาประกอบการประเมินเพื่อความก้าวหน้าตามสายงานของตนเองได้ |

**ประเด็นปัญหา/อุปสรรค**

- เนื่องจากหน่วยงานมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่ค่อนข้างสูง จึงไม่สามารถกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโจด ได้จึงทำให้อัตรากำลังมีจำนวนจำกัดไม่ เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

- งบประมาณในด้านการพัฒนาบุคลากรในหน่วย มีจำนวนจำกัด จึงทำให้การส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรม ไม่ครบทุกตำแหน่งซึ่งต้องมีการหมุนเวียนการเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ บางตำแหน่งอาจได้ มีการพัฒนาศักยภาพตามหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งค่อนข้างน้อย

**ข้อเสนอแนะ**

หน่วยกำกับดูแล เช่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ควรจัดอบรมระยะสั้น และไม่มี ค่าใช้จ่าย เพื่อพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น หลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง ,หลักสูตรการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคล ฯลฯ

 (ลงชื่อ) ศศิธร

 (นางศศิธร เนื่องมัจฉา)

 นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ