

**แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
เทศบาลตำบลก้านเหลือง อำเภอแวงน้อย จังหวัดขอนแก่น**

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๕
๑.ด้านการสรรหา	<p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาล</p> <p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่โอน (ย้าย)</p>	<p>-ดำเนินการตามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และคิดคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐</p> <p>๑.เทศบาลตำบลก้านเหลือง ได้มีประกาศเทศบาลตำบลก้านเหลือง เรื่อง การรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่น มาดำรงตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลก้านเหลือง ประกาศ ณ วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๔ ปรากฏว่าครบ ๖๐ วันแล้ว ไม่มีผู้แจ้งความประสงค์มาดำรงตำแหน่ง เทศบาลตำบลก้านเหลือง จึงได้แจ้งความประสงค์ให้คณะกรรมการกลางสอบคัดเลือกและการคัดเลือกตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง</p> <p>๒.ดำเนินการร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่าง ประกอบด้วย</p> <p>ตำแหน่งสายงานอำนาจการท้องถิ่น จำนวน ๑ ตำแหน่ง</p> <p>-หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา</p> <p>๓.เทศบาลตำบลก้านเหลือง ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งสายงานปฏิบัติ</p> <p>ประกาศรับโอน ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๕</p> <p>จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้</p> <p>๑.วิศวกรโยธา ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๒.นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๓.นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๔.นายช่างโยธา ระดับ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๕.ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ คศ.๑ จำนวน ๑ อัตรา</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๕
		๔.เทศบาลได้กำหนดกรอบพนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้นใหม่ คือ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน กรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เข้ารับราชการการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ.๒๕๖๕
๒.ด้านการพัฒนา	<p>๒.๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒.๒. กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒.๓. สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning</p> <p>๒.๔. ดำเนินการประเมินพนักงานเทศบาล ตามหลักเกณฑ์มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง ในการให้ความรู้ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>๒.๕. ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ในแต่ละสายงาน</p>	<p>-ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยพิจารณาจากบุคลากรที่ถึงกำหนดในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนงานพัฒนาบุคลากร</p> <p>-มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง</p> <p>-หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งสายงาน</p> <p>-หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรสวัสดิการสภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบทั้งอดีตและนำผลความพึงพอใจมาพัฒนาและจัดให้มีขั้นพื้นฐานของพนักงาน</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๕
๓. ด้านการอ้าง รักษาไว้และการ สร้างแรงจูงใจ	๓.๑. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการสร้างความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้พนักงานเทศบาลรับทราบ	-หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษา
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	-หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแลกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาพ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๒ /๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการ คณะกรรมการฯ -พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ตามคำสั่งการเลื่อนขั้นเงินเดือนและรายงานการประชุมดังกล่าว
	๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่อง ชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น	-มีการยกย่องบุคคลในการปฏิบัติงานที่ดีและเกิดประโยชน์ในหน่วยงานเป็นประจำทุกปี
	๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานและด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	-มีการดำเนินการโดยการร่วมมือสมาคมศิษย์เก่าท้องถิ่น ในการทำความสะอาดโครงการจิตอาสา ทำความดี ประจำปี ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๕
๔. ด้าน คุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	๔.๑ เน้นให้ผู้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น ข้อบังคับเทศบาลตำบลกันเหลืองว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ พนักงานเทศบาล ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและปฏิบัติงานแทนใน ตำแหน่งที่ว่าง ตามคำสั่งเทศบาลตำบลกันเหลืองที่ได้มอบหมายไว้
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	มีการดำเนินการตามแผนงานโดยสรุปรายงานผลการดำเนินแผนงาน ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการป้องกันการทุจริต คอร์รัปชั่น

ปัญหาและอุปสรรค

เนื่องจากเทศบาลตำบลกันเหลือง มีการพัฒนาด้านสาธารณูปโภคพื้นฐานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งในกองช่างมีตำแหน่งที่ว่าง อยู่ ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา และ ตำแหน่ง นายช่างโยธา ซึ่งเทศบาลตำบลกันเหลือง เคยได้ทำหนังสือขอใช้บัญชีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นไปแล้ว เพื่อให้จัดส่งบุคลากร มาบรรจุในตำแหน่งดังกล่าว แต่กรมฯไม่ได้ส่งบุคลากรมาให้ เนื่องจากผู้ที่สอบได้ ไม่ได้มีความประสงค์เพื่อมาบรรจุแต่งตั้งที่เทศบาล และบัญชีผู้ที่สอบแข่งขันได้หมด บัญชีลง เทศบาลตำบลกันเหลือง จึงได้ดำเนินการประกาศรับโอนบุคคลเพื่อมาดำรงในตำแหน่งที่ต้องการดังกล่าวฯ แต่ก็ยังไม่บุคคลใดแจ้งความประสงค์เข้ามาดำรง ตำแหน่ง จึงทำให้อัตราว่างที่มีอยู่ต้องทำงานมากขึ้น