

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลหนองหิน อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลา	การดำเนินการ	หมายเหตุ
๑.	การจัดทำแผน อัตรากำลังที่ สอดคล้องกับภารกิจ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖	ดำเนินการแล้ว เสร็จ	-
๒.	การเสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้กับ บุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗	ดำเนินการแล้ว เสร็จ	-
๓.	การดำเนินการรับโอน ให้โอนและย้าย พนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗	ดำเนินการแล้ว เสร็จ	
๔.	การดำเนินการเกี่ยวกับ การออกจากราชการ พนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗	ดำเนินการแล้ว เสร็จ	

๒.แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลา	การดำเนินการ	หมายเหตุ
๑.	โครงการฝึกอบรมอาชีพและ พัฒนาฝีมือให้กับประชาชน	๔๐,๐๐๐	กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗	ดำเนินการแล้ว เสร็จ	
๒.	โครงการอบรมพัฒนา คุณธรรม จริยธรรมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคณะ ผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง	๑๐,๐๐๐	มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗	ดำเนินการแล้ว เสร็จ	

การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลหนองหินได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในหลาย ๆ ด้าน ผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหิน ยังเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และ ศักยภาพในการทำงาน เป็นไปตามเป้าหมายโดยเทศบาลได้ดำเนินการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตาม หลักสูตร และพัฒนาบุคลากรความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาช่วยในการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะรองรับการ เปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาเทศบาลให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยพร้อมรับใช้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานและความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่าน การอบรม ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๒. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตราากำลังที่ว่างดำเนินการขอใช้บัญชี ก.ส.ด. ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรม ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาเชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น

๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้ การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมี การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่าง ต่อเนื่อง และเหมาะสม