**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

**ชื่อหน่วยงาน...เทศบาลตำบลเชียงขวัญ อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด......**

**๑.แผนบริหารทรัพยากรบุคคล**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ลำดับ | โครงการ | งบประมาณ | ระยะเวลา | การดำเนินการ | หมายเหตุ |
| 1. | การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569  | ไม่ใช้งบประมาณ | 1 ก.ย.2567 – 7 พ.ย.2567 | ดำเนินการแล้วเสร็จ | - |
| 2. | การสรรหาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง  | ไม่ใช้งบประมาณ | 1 เม.ย.2567 - 1 พ.ค.2567 | ดำเนินการแล้วเสร็จ | - |
| 3. | การดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานจ้าง | ไม่ใช้งบประมาณ | 25 ก.ค.2567 - 1 ก.ย.2567 | ดำเนินการแล้วเสร็จ | - |
| 4. | การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน | ไม่ใช้งบประมาณ | 1 ต.ค.2566 - 30 ก.ย.2567 | ดำเนินการแล้วเสร็จ | - |

**๒.แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ลำดับ | โครงการ | งบประมาณ | ระยะเวลา | การดำเนินการ | หมายเหตุ |
| 1. | การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี | ไม่ใช้งบประมาณ | 1 ก.ย.2566 - 30 ก.ย.2566 | ดำเนินการแล้วเสร็จ | - |
| 2. | การประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ของเทศบาลตำบลเชียงขวัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567  | ไม่ใช้งบประมาณ | 1 ต.ค.2566 - 30 ก.ย.2567 | ดำเนินการแล้วเสร็จ | - |

-2-

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ลำดับ | โครงการ | งบประมาณ | ระยะเวลา | การดำเนินการ | หมายเหตุ |
| 3. | การส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | ไม่ใช้งบประมาณ | 1 ต.ค.2566 - 30 ก.ย.2567 | ดำเนินการแล้วเสร็จ | - |
| 4. | การประเมินข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ | ไม่ใช้งบประมาณ | 1 ต.ค.2566 - 30 ก.ย.2567 | ดำเนินการแล้วเสร็จ | - |
| 5. | การส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเทศบาลตำบลเชียงขวัญ ประจำปี 2566 - 2570 | ไม่ใช้งบประมาณ | 1 ต.ค.2566 - 30 ก.ย.2567 | ดำเนินการแล้วเสร็จ | - |
| 6. | การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน | ไม่ใช้งบประมาณ | 1 ต.ค.2566 - 30 ก.ย.2567 | ดำเนินการแล้วเสร็จ | - |

**การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

เทศบาลตำบลเชียงขวัญ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในหลาย ๆ ด้าน ผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

บุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงขวัญ ยังเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และ ศักยภาพในการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายโดยเทศบาลได้ดำเนินการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตาม หลักสูตร และพัฒนาบุคลากรความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาช่วยในการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาเทศบาลให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยพร้อมรับใช้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

 -3-

**ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา**

๑. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการ ปฏิบัติงานและความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่าน การอบรม ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๒. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งตั้งราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตรากำลังที่ว่างดำเนินการขอใช้บัญชี ก.สถ. ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

3. การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้บริหารที่ว่างเกิน 60 วัน กรณีปลดล็อคต้องโอนในท้องถิ่นประเภทเดียวกันเท่านั้น

**ข้อเสนอแนะ**

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่าง ต่อเนื่องโดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความ สอดลดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ ความสำคัญกับการ มีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือรั้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนา ตนเองในทุก ๆ ด้าน

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรม ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลลากรของเทศบาลให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการ พัฒนา เชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น

๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้ การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมี การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่าง ต่อเนื่องและและเหมาะสม