

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
เทศบาลตำบลกกกุง อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลา	การดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	การจัดทำแผน อัตรากำลังที่ สอดคล้องกับภารกิจ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖	ดำเนินการแล้ว เสร็จ	-
๒	การเสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้กับ บุคลากร	ไม่ใช้ งบประมาณ	กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗	ดำเนินการแล้ว เสร็จ	-
๓	การดำเนินการรับ โอนการดำเนินการ รับโอนให้โอนและ ย้ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗	ดำเนินการแล้ว เสร็จ	-
๔	การดำเนินการ เกี่ยวกับการออกจาก ราชการพนักงาน เทศบาลประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗	ดำเนินการแล้ว เสร็จ	-

๒.แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลา	การดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	โครงการฝึกอบรม อาชีพและ พัฒนาฝีมือให้กับ ประชาชน	๔๐,๐๐๐	กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗	ดำเนินการแล้ว เสร็จ	-
๒	โครงการอบรม พัฒนา คุณธรรม จริยธรรม และ พัฒนาคุณภาพชีวิต คณะ ผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล พนักงาน เทศบาล พนักงานจ้าง	๑๐,๐๐๐	มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗	ดำเนินการแล้ว เสร็จ	-

การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลหนองหิน ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในหลาย ๆ ด้าน ผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

บุคลากรของเทศบาลตำบลกกกุง ยังได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และ ศักยภาพในการทำงาน เป็นไปตามเป้าหมายโดยเทศบาล ได้ดำเนินการให้บุคลากรได้รับการอบรมตาม หลักสูตร และพัฒนาบุคลากรความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาช่วยในการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะรองรับการ เปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาเทศบาลให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยพร้อมรับใช้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานและความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่าน การอบรม ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๒. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตราากำลังที่ว่างดำเนินการขอใช้บัญชี กสธ. ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่าง ต่อเนื่องโดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความ สอดคล้องคล้อยกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์พัฒนาเชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น

๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมี กพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่าง ต่อเนื่องและเหมาะสม