**บันทึกข้อความ**

**ส่วนราชการ** งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงหวาง โทร. 0 4221 9670

**ที่** อด 76501/ **วันที่** กุมภาพันธ์ 2567 .

**เรื่อง** รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 .

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงหวาง

 **เรื่องเดิม**

 ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงหวาง ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

 **ข้อเท็จจริง**

จากนโยบายดังกล่าว งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

 **ข้อระเบียบ/กฎหมาย**

 1. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540

3. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

 **ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา**

 งานการเจ้าหน้าที่ ขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2566 ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

 จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

 (ลงชื่อ)

 (นางสาวแสงสุรีย์ ศรีเชียงหวาง)

 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

/ความเห็น...

-2-

**ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด**

 (ลงชื่อ)

 (นางณีรวรรณ ทาดี)

 หัวหน้าสำนักปลัด

**ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

 (ลงชื่อ)

 (นางสาวสุดารัตน์ ธุระพล)

 รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

**ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

 (ลงชื่อ)

 (นายสหวัฒน์ วงศ์ศรี)

 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

**ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล**

 🞎 อนุมัติ

 🞎 ไม่อนุมัติ เพราะ

 (ลงชื่อ)

 (นางปัญญสิริย์ จำปาแดง)

 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงหวาง

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2566**

**องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงหวาง อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ** | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา** | **ปัญหาและอุปสรรค** |
| ประเด็นนโยบาย ที่ 1การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ | - เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่ง สายงานอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ | - จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน และเปลี่ยนความรู้ | **ผลการวิเคราะห์** ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้ ความเข้าใจ เพื่อนำมาปฏิบัติงาน และพัฒนางานได้อย่างแท้จริง**ข้อเสนอแนะ** ควรจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม อย่างต่อเนื่อง  | **ตั้งไว้** 970,000.- บาท**ใช้ไป**768,564.- บาท | ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2566 | ปัญหาด้านการเปลี่ยนแปลงบุคลากร คุณลักษณะประการหนึ่งของบุคลากรมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาในลักษณะการโอน ย้าย ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรมซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง |

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2566**

**องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงหวาง อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ** | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา** | **ปัญหาและอุปสรรค** |
| ประเด็นนโยบาย ที่ 2การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ | - เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอ มีการวางเส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร | - การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566มีการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี และกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร- การรับโอนข้าราชการประเภทอื่น และพนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งตำแหน่งที่ว่าง โดยการจัดทำประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง | **ผลการวิเคราะห์** เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน และเพื่อรองรับความก้าวหน้า ในสายงาน ภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง ดำเนินการตามระเบียบ ประกาศ ก.กลาง ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี และหนังสือสั่งการ**ข้อเสนอแนะ** ไม่มี**ผลการวิเคราะห์** การสรรหาบุคคลมาตำรงตำแหน่งที่ว่าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง **ข้อเสนอแนะ** ไม่มี | - | องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงหวางมีการปรับแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565  | อัตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจที่มากขึ้น |

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2566**

**องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงหวาง อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ** | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา** | **ปัญหาและอุปสรรค** |
| ประเด็นนโยบาย ที่ 3การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | - เพื่อประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทาง เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ให้บุคลากรทราบ | - องค์กรมีการปรับปรุงเว็ปไซต์ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ จัดให้มีเฟสบุ๊ค และไลน์ในการสนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับประชาสัมพันธ์ผลงาน การปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการ หลักเกณฑ์การปฏิบัติ คู่มือการปฏิบัติงาน  | **ผลการวิเคราะห์** มีการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบปัญหา **ข้อเสนอแนะ** ควรมีระบบสารสนเทศแบบ One Stop Service และระบบการให้บริการผ่านเว็บไซต์ เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการ  | **ตั้งไว้** 6,000.- บาท**ใช้ไป** 6,000.- บาท | ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2566 | ไม่มี |

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2566**

**องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงหวาง อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ** | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา** | **ปัญหาและอุปสรรค** |
| ประเด็นนโยบาย ที่ 4พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน | - เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี ลดขั้นตอนในการทำงาน ประชาชนได้รับการบริการรวดเร็วยิ่งขึ้น ลดการสูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เกี่ยงงาน เป็นไปตามขั้นตอนภายใต้การบังคับบัญชาหัวหน้างาน หรือหัวหน้าส่วนราชการ | - จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติราชการให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงาน และหน้าที่อื่นเพื่อเพิ่มพูนความรู้- จัดทำคำสั่งรักษาราชการแทน ในกรณีตำแหน่งว่าง หรือมี แต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้- แจ้งเวียนคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างได้รับทราบ และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด | **ผลการวิเคราะห์** การจัดทำคำสั่งมอบหมายงาน เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง เกี่ยงงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล**ข้อเสนอแนะ** พนักงานส่วนตำบลยังมีความเข้าใจผิด สับสน และเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับงาน | - | ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2566 | ไม่มี |

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2566**

**องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงหวาง อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ** | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา** | **ปัญหาและอุปสรรค** |
| ประเด็นนโยบาย ที่ 5การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร | - เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน เกิดความรัก ความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร | - ดำเนินการประกาศ ยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปี 2566- ดำเนินการจัดกิจกรรม 5 ส. ในองค์กร | **ผลการวิเคราะห์** พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานน่าอยู่ สะอาด และสะดวก สบาย**ข้อเสนอแนะ** ควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุกปี  | - | ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2566 | ไม่มี |
| ประเด็นนโยบาย ที่ 6การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน | - เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้เงินรางวัลประจำปี | - ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นไปตามกระบวนการ ขั้นตอน ตามตัวชี้วัดของการประเมินการปฏิบัติราชการ พร้อมทั้งดำเนินการประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการประเมินดีเด่น | **ผลการวิเคราะห์** ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามประกาศ หลักเกณฑ์กำหนด**ข้อเสนอแนะ** ไม่มี  | - | การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี แบ่งออกเป็น 2 รอบ คือ - ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2566- ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2566 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2566 | ไม่มี |

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2566**

**องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงหวาง อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ** | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา** | **ปัญหาและอุปสรรค** |
| ประเด็นนโยบาย ที่ 7การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงานฯ | - เพื่อส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น | - นำประกาศ ก.ถ. เรื่อง “ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น” มาเผยแพร่ให้บุคลากรทุกส่วนราชการรับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน | **ผลการวิเคราะห์** ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญกับการส่งเสริมจริยธรรม และการรักษาวินัยบุคลากรทุกคนได้รับการส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย ให้ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น**ข้อเสนอแนะ** ควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุกปี  | - | ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2566 | ไม่มี |

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2566**

**องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงหวาง อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ** | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา** | **ปัญหาและอุปสรรค** |
| ประเด็นนโยบาย ที่ 8การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง | - เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร | บุคลากรนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนามาปรับใช้ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ | **ผลการวิเคราะห์** พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม**ข้อเสนอแนะ** ให้มีการรายงานผลจากการเข้ารับการฝึกอบรมให้กับผู้บริหารทราบ  | - | ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2566 | ไม่มี |

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2566**

**องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงหวาง อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ** | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา** | **ปัญหาและอุปสรรค** |
| ประเด็นนโยบาย ที่ 9พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | - เพื่อให้องค์กรมีการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge management) อย่างเป็นระบบ | - นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน เป็นการสร้างความกระจ่างถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) กับการจัดการความรู้ (Knowledge management)  | **ผลการวิเคราะห์** องค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางรากฐานด้านการสร้างคุณค่าให้แก่ทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้คือ ความรู้**ข้อเสนอแนะ** เราควรสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ และมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในที่สุด | - | ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2566 | ไม่มี |

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2566**

**องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงหวาง อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ผลการดำเนินงาน** | **ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ** | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา** | **ปัญหาและอุปสรรค** |
| ประเด็นนโยบาย ที่ 10การส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในองค์กร | - เพื่อกำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร และเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง | - มีการวางแผนการพิจารณาการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความ ก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร | **ผลการวิเคราะห์** มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 -2566**ข้อเสนอแนะ** ดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น | **ตั้งไว้** 970,000.- บาท**ใช้ไป** 768,564.- บาท | ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2566 | ไม่มี |

**การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

 องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงหวาง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในหลาย ๆ ด้าน ผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงหวางเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายโดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตร และพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาช่วยในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยพร้อมรับใช้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

**ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา**

 1. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน และความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรม ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

 2. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตรากำลังที่ว่างดำเนินการขอใช้บัญชี ก.สถ. ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

**ข้อเสนอแนะ**

 1. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการ มีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

 2. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน

 3. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

 4. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาเชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น

 5. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

 6. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม