

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗
เทศบาลตำบลเชียงขวัญ อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ
			ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ที่ใช้ดำเนินการ (บาท)	
ด้านการวางแผน กำลังคน	๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน	๑ ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ ประกาศใช้ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม ปรับปรุงตำแหน่งประเภทวิชาการจากระดับชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เทศบาลตำบลเชียงขวัญ	๐	๐	๑ ก.ย.๒๕๖๗ – ๗ พ.ย. ๒๕๖๗
	๒. ดำเนินการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	๑.ดำเนินการรับโอนพนักงานเทศบาล สายงานผู้บริหารท้องถิ่น ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง) เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ๒.ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี สังกัดกองช่าง (แทนคนเดิมที่ลาออก)	๐	๐	๑ เม.ย.๒๕๖๗ - ๑ พ.ค. ๒๕๖๗

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ
			ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ที่ใช้ดำเนินการ (บาท)	
	๓. รับสมัครคัดเลือก สรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน เพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือ ประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับ สมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	- ประกาศสรรหาพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี สังกัด กองช่าง แต่งตั้งเมื่อ ๑ กันยายน ๒๕๖๗	๐	๐	๒๕ ก.ค.๒๕๖๗ - ๑ ก.ย. ๒๕๖๗
	๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลเชียงขวัญ ที่ ๒๙๓/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	๐	๐	๓๑ ก.ค.๒๕๖๗ - ๑ ก.ย. ๒๕๖๗
	๕. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	- ดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงขวัญ ในระบบ LHR เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	๐	๐	๑ ต.ค.๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ
			ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ที่ใช้ดำเนินการ (บาท)	
ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๗ และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและนโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๗ ประกาศใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภททุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป	๐	๐	๑ ก.ย.๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖
		- ส่งบุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑๕๐,๐๐๐	๑๔๗,๙๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
		- ดำเนินการจัดกิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ของเทศบาลตำบลเชียงขวัญประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างของเทศบาลตำบลเชียงขวัญ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีคุณธรรม จริยธรรม และตระหนักรู้ถึงผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๐	๐	๑ ต.ค.๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ
			ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ที่ใช้ดำเนินการ (บาท)	
	๓. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	- ดำเนินการส่งเสริมให้ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลเชียงขวัญ เรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการ แยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม โดยการจัดมุมเอกสารเพื่อการ เรียนรู้	๐	๐	๑ ต.ค.๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๗
ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑. ดำเนินการประเมินข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมิน บุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณา จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งตาม สายงาน	๐	๐	๑ ต.ค.๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ
			ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ที่ใช้ดำเนินการ (บาท)	
ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	๒. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการ ปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอด ตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรม เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	๐	๐	๑ ต.ค.๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๗

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ
			ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ที่ใช้ดำเนินการ (บาท)	
ด้านการส่งเสริม จริยธรรมและรักษา วินัยของบุคลากรใน หน่วยงาน	๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึง ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของเทศบาลตำบลเชียงขวัญ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วน ท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ ของเทศบาลตำบลเชียงขวัญว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๐	๐	๑ ต.ค.๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
	๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือก ปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบและ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมาย หน้าที่และพนักงานจ้าง ตามคำสั่ง ของเทศบาลตำบลเชียงขวัญ	๐	๐	๑ ต.ค.๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
	๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตาม แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของ เทศบาลตำบลเชียงขวัญ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	- มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติ งานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการ ทุจริตของเทศบาลตำบลเชียงขวัญ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐	๐	๐	๑ ต.ค.๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ
			ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ที่ใช้ดำเนินการ (บาท)	
ด้านการพัฒนาและ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการ ของบุคลากร	๑. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการ ทำงาน ด้านความปลอดภัยในการ ทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการ ทำงาน	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานใน การปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ สาธารณะหรือ จิตอาสาของ เทศบาลตำบลเชียงขวัญ	๑๐,๐๐๐	๔,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย.๒๕๖๗
			๐	๐	๑ ต.ค.๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย.๒๕๖๗
			๐	๐	๑ ต.ค.๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย.๒๕๖๗

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)								
๒	รองปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)								
	สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
๕	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ยุบเลิก
๙	นิติกร (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ยุบเลิก
๑๐	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ยุบเลิก
๑๒	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.)	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๓	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ยุบเลิก

สถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑							
	กองคลัง								
	พนักงานเทศบาล								
๒๖	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
๒๘	นักวิชาการคลัง (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ยุบเลิก
๓๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
	ลูกจ้างประจำ								
๓๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

สถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง								
๓๖	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	(นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)								
๓๘	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษาฯ								
๔๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
๔๖	นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแมต								
๔๘	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจประเภททักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

สถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพธิ์ศรี								
๕๒	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๔	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคุยขนวนไผ่ล้อม								
๕๕	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๖	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจประเภททักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๕๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๕๗	๕๗	๕๗	๕๒	-	-	-๕	

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ที่	วัตถุประสงค์	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล				หมายเหตุ
		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑	ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	๑	-	-	-	
๒	ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพ	-	๒	๗	๓	
๓	ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๔๔	-	-	-	
รวม		๔๕	๒	๗	๓	

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงขวัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่ผ่านมาจะพบว่าสิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผน นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องกระบวนการของการจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

- ๑.การจัดทำแผนอัตรากำลังยังไม่ครอบคลุมภารกิจขององค์กร เนื่องจากงบประมาณในการบริหารงานไม่เพียงพอและจำกัด
- ๒.การพัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง
- ๓ .การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการทำข้อตกลง ตัวชี้วัดแบบต่าง ๆ รวมถึงห้วงระยะเวลาในการดำเนินการในการประเมิน
- ๔.พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุก ๑ - ๒ ปี เพื่อรองรับภารกิจที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วตามกระแสสังคมสมัยใหม่
๒. การดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่ว่าง เพื่องานที่มีประสิทธิภาพ
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน