

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖

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 ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงฉบับที่ ๒ ประกาศใช้ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการ และลดภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับปัจจุบัน	๐	๐	๔ ม.ค.๒๕๖๖ - ๒๙ มี.ค.๒๕๖๖
	๒. จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย	๑.รับโอนพนักงานเทศบาล ประเภททั่วไป ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ สังกัดกองคลัง เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖	๐	๐	๑ ม.ค.๒๕๖๖ - ๑ พ.ค.๒๕๖๖
	๒.รับโอนพนักงานเทศบาล ประเภท อำนวยการท้องถิ่น ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) สังกัด กองช่าง เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖	๐	๐	๑ พ.ค.๒๕๖๖ - ๑ มิ.ย.๒๕๖๖	
	๓.รับโอนพนักงานเทศบาล ประเภท อำนวยการท้องถิ่น ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) สังกัด สำนักปลัด เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๖	๐	๐	๑ ก.ค.๒๕๖๖ -๑ ส.ค.๒๕๖๖	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ
			ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ที่ใช้ดำเนินการ (บาท)	
	<p>๓. รับสมัครคัดเลือก สรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น</p> <p>๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร</p> <p>๕. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน</p>	- ประกาศสรรหาพนักงานจ้าง ประเภททั่วไป ตำแหน่ง คนงานเครื่องสูบน้ำ สังกัดสำนักปลัดเทศบาล แต่งตั้งเมื่อ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๐	๐	๔ ม.ค.๒๕๖๖- ๑ ก.พ.๒๕๖๖
		- ประกาศสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ช่างเครื่องสูบน้ำ สังกัดสำนักปลัดเทศบาล แต่งตั้งวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖	๐	๐	๔ ม.ค.๒๕๖๖ - ๑ ก.พ. ๒๕๖๖
		- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลเชียงขวัญ ที่ ๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	๐	๐	๔ ม.ค.๒๕๖๖ - ๑ ก.พ. ๒๕๖๖
		- ดำเนินการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรของเทศบาลตำบลเชียงขวัญ ในระบบ LHR เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	๐	๐	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ
			ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ที่ใช้ดำเนินการ (บาท)	
ด้านการพัฒนา บุคลากร	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒. กิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ของเทศบาลตำบลเชียงขวัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	<p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภททุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป</p> <p>- ส่งบุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>	๐	๐	๑ ก.ย.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๕
		<p>- ดำเนินการจัดกิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของเทศบาลตำบลเชียงขวัญประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ ข้าราชการเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างของเทศบาลตำบลเชียงขวัญ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีคุณธรรม จริยธรรม และตระหนักรู้ถึงผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	๑๐๐,๐๐๐	๔๓,๙๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖
		๐	๐	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	

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.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖
<b>ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน</b>	๑. ดำเนินการประเมินข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมิน บุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณา จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งตาม สายงาน	๐	๐	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖

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.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖

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

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ	งบประมาณ		ระยะเวลาดำเนินการ
			ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ที่ใช้ดำเนินการ (บาท)	
ด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของบุคลากร	๑. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีบุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน	๑๐,๐๐๐	๔,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๕- ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖
		- จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล	๐	๐	๑ ต.ค.๒๕๖๕- ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖
		- จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ สานธารณะหรือ จิตอาสาของเทศบาลตำบลเชียงขวัญ	๐	๐	๑ ต.ค.๒๕๖๕- ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖

สถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b>								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
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	-	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
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	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		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							
	<b>กองคลัง</b>								
	<b>พนักงานเทศบาล</b>								
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
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
๓๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

สถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<b>กองช่าง</b>								
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
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๔๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>กองการศึกษาฯ</b>								
๔๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
๔๖	นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแมต</b>								
๔๘	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจประเภททักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

สถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

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

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 ที่ผ่านมาจะพบว่าสิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผน 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