



รายงานผลการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เทศบาลตำบลแม่จัน

อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เทศบาลตำบลแม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

➤ ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบล	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้ เทศบาลตำบลแม่จัน มี โครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมและไม่ ซ้ำซ้อน - เพื่อให้ เทศบาลตำบลแม่จัน มี การกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแม่จัน 	-เทศบาลตำบลแม่จัน ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ และเทศบาลตำบลแม่จันประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ กำหนดเพิ่มจำนวนอัตรา ๒ ตำแหน่ง ยุบเลิกจำนวน ๑ ตำแหน่ง และกำหนดอัตรากำลังผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตราและครูผู้ช่วย จำนวน ๓ อัตรา ของเทศบาลตำบลแม่จัน - ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อประกาศปรับโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงานภายในและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการของเทศบาลตำบลแม่จัน - ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ โดยมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๓ อัตรา ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลแม่จัน ได้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรดำเนินการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุกๆปีงบประมาณ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการปัจจุบัน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผน สรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตราว่างที่เกษียณอายุราชการที่ลาออกหรือโอนย้าย	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรงเพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑.ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไป แทนตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป) สังกัด สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๔	- การลด ภาวะ อัตรา ตำแหน่งว่างในองค์กร เพื่อป้องกันการดำเนินงานที่ ล้นมือ ซึ่งส่งผลให้งานเกิด ความล่าช้า เสร็จไม่ทัน ตามกำหนดเวลา ทำให้ งานขาดประสิทธิภาพ
๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุ และ แต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	-ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลและพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ - ตำแหน่ง พนักงานครูเทศบาล (ครู คศ.๑) จำนวน ๒ อัตรา เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ - ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓	กระบวนการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้ง ควร ดำเนินการด้วยความ โปร่งใส และ ยุติธรรม - การประกาศรับโอนย้ายพิจารณาคุณสมบัติของผู้ ขอโอนให้ตรงกับตำแหน่ง และ ความรู้ความสามารถ ของผู้ ที่ประสงค์จะ โอนย้าย

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<p>- แต่งตั้งพนักงานเทศบาล กรณีโอน (ย้าย) รายนางสาวสุกานดา จันทร์มะโน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับชำนาญงาน ตามคำสั่ง เทศบาลตำบลแม่จัน ที่ ๐๒๒/๒๕๖๔ สั่ง ณ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔ ตามมติ ก.ท.จ.จังหวัด เชียงราย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔</p> <p>- แต่งตั้งพนักงานเทศบาล กรณีโอน (ย้าย) รายนาย สำเร็จ หลานป้อ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ปฏิบัติงาน ตาม คำสั่ง เทศบาลตำบลแม่จัน ที่ ๐๒๕/๒๕๖๔ สั่ง ณ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔ ตาม มติ ก.ท.จ. จังหวัด เชียงราย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔</p> <p>- แต่งตั้งพนักงานเทศบาล กรณีโอน (ย้าย) รายนางเพ็ญศรี ชาวแจ้จ้ง ตำแหน่ง พนักงานครูเทศบาล (ครู คศ.๑) ตาม คำสั่ง เทศบาลตำบลแม่จัน ที่ ๐๘๙/๒๕๖๔ สั่ง ณ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔ ตาม มติ ก.ท.จ. จังหวัด เชียงราย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔</p> <p>- แต่งตั้งพนักงานเทศบาล กรณีโอน (ย้าย) รายนางสาวนฤมล ศรีบรรพประสาท ตำแหน่ง พนักงานครูเทศบาล (ครู คศ.๑) ตาม คำสั่ง เทศบาลตำบลแม่จัน ที่ ๐๗๐/๒๕๖๔ สั่ง ณ วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔ ตาม มติ ก.ท.จ. จังหวัด เชียงราย ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๔</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<p>- แต่งตั้งพนักงานเทศบาล กรณีโอน (ย้าย) รายนางสายทิพย์ บุญญา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา ระดับ ต้น) ตาม คำสั่ง เทศบาลตำบลแม่จัน ที่ ๒๓๗/๒๕๖๓ สั่ง ณ วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๓ ตาม มติ ก.ท.จ. จังหวัด เชียงราย ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓</p> <p>- แต่งตั้งพนักงานเทศบาล กรณีโอน (ย้าย) รายนางปณิดา อุ่นศิริ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา ระดับ ต้น) ตาม คำสั่ง เทศบาลตำบลแม่จัน ที่ ๓๕๓/๒๕๖๓ สั่ง ณ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ ตาม มติ ก.ท.จ. จังหวัด เชียงราย ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓</p>	
<p>๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา และเลือกสรร</p>	<p>- เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเป็นไปด้วยความโปร่งใส และเกิดความยุติธรรม</p>	<p>-คณะกรรมการในการสรรหา มีครบถ้วน ทุก กระบวนการ และปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความโปร่งใส</p>	<p>-ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา และเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ตามคำสั่ง เทศบาลตำบลแม่จัน ที่ ๓๔๑/๒๕๖๓ สั่ง ณ วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓</p>	<p>-เพื่อความยุติธรรมและโปร่งใส ไม่ควรที่จะกำหนดคณะกรรมการออกข้อสอบ และ คณะกรรมการพิจารณา คัดเลือกข้อสอบเป็นชุด เดียวกัน</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	<p>-เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งงาน</p> <p>-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร</p>	<p>-บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นไปด้วยความถูกต้อง</p>	<p>- ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ พนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ไม่มีผู้ใดมีคุณสมบัติที่จะเลื่อน และแต่งตั้งในดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (รวมถึงพนักงานครูเทศบาล) พนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่นเทศบาลตำบลแม่จันไม่สามารถดำเนินการคัดเลือกพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปเนื่องจากไม่อยู่ในอำนาจของเทศบาลแต่มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ดำรงตำแหน่งสายงานอำนวยการท้องถิ่นและบริหารงานท้องถิ่นเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นและดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>- นำ ผล งาน ที่ ใช้ประกอบการเลื่อนระดับในแต่ละตำแหน่งงาน เก็บรวบรวมเป็นองค์ความรู้ขององค์กร (KM)</p>
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	<p>- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>- เทศบาลตำบลแม่จัน มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วน และ ก.ท.จ. จังหวัดเชียงราย มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ</p>	<p>- เพื่อให้ การ พัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพ ควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เพื่อได้กระบวนการและวิธีการพัฒนาตรงกับความต้องการ</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>- เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพ และ ตรงกับความต้องการของ บุคลากรแต่ละตำแหน่ง และ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการ พัฒนา</p>	<p>-บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในงานได้</p>	<p>- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ</p> <p>- นางปณิดา อุ่นศิริ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา ระดับ ต้น)</p> <p>- นางสาวจินดาพร โนราช ตำแหน่ง ครู คศ.๒</p> <p>- นางสาววิไลวรรณ ไบธรรม ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก</p> <p>หลักสูตร “โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาครูปฐมวัยในการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร การศึกษาปฐมวัย พ.ศ.๒๕๖๐ แบบ Active Learning ด้วยเทคนิคการบริหารสมองส่วนหน้า(Executive Function : EF) และการบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศยาเสพติด (ระบบ NISPA) ประจำปี ๒๕๖๔ ระหว่างวันที่ ๒๐-๒๓ เมษายน ๒๕๖๔</p> <p>-นางนงค์เยาว์ วุฒิอติเรก ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)</p> <p>หลักสูตร “โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านพัสดุในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๔ ระหว่างวันที่ ๑๗-๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔</p> <p>-นายวัฒนพงษ์ ธิรภัทรไพบูลย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>หลักสูตร “ การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานแผนปฏิบัติการเพื่อการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมในระดับจังหวัด ระหว่างวันที่ ๒๔-๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓</p>	<p>-ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเอง และมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้ และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	-เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและตรงตาม เกณฑ์ มาตรฐาน ตำแหน่ง	-บุคลากรได้รับการพัฒนา และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ ในการทำงานได้ตรงกับ ตำแหน่ง	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่ง บุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	-จัดให้มีการพัฒนาด้าน ความรู้ และด้านทักษะใน การทำงานไปพร้อมๆ กัน เพื่อประสิทธิภาพในการ ทำงาน
๒.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	-เพื่อวัดผลระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร -เพื่อผลการประเมิน มาปรับปรุง แนวทางและวิธีการ บริหาร ทรัพยากรบุคคลใน องค์กร	-บุคลากรเกิดความผูกพันใน การทำงาน และมีความ ผูกพันกับองค์กร	- หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของ บุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้าน การพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อม การทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้ง ติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงาน มาพัฒนา	-พัฒนา แนวทาง และ วิธีการบริหารทรัพยากร บุคคล ให้มีความ บู ล หลากหลายและสามารถ ตอบสนองความต้องการ ของบุคลากรครบถ้วนทุก ตำแหน่งงาน

๓. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างความเตรียมพร้อมให้บุคลากร	-บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์	- หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	-เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-เพื่อให้ ข้อมูล บุ ค ล า ก ร ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-ข้อมูลบุคลากรในระบบ มีความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐	- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จที่กำหนดไว้ ทั้งในส่วนขอข้อมูลพนักงานเทศบาล พนักงานราชการครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเทศบาล	-เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบโดยส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง
๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	-กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้จักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยความชอบธรรม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีตามผลการปฏิบัติ ความชอบตาม หน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร -พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์</p>	<p>-บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ถูกต้องครบถ้วน ทุกคน</p>	<p>- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานราชการครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ ปีละ ๒ ครั้ง เลื่อนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ และ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ ปีละ ๑ ครั้ง วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลตามคำสั่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุม ดังกล่าว</p>	<p>-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน</p>
<p>๓.๕ ดำเนินการการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน</p>	<p>-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร -เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน</p>	<p>-เทศบาลตำบลแม่จัน จัดทำประกาศยกย่องและมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในรอบปีงบประมาณ</p>	<p>- จัดทำประกาศยกย่องและมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับ ดีเด่น จำนวน ๔ ราย ได้แก่ ๑.นายสงวน ตุ่นหนิว ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล ๒.นางกาญจนา วรรณโอภาส ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด ๓.นายอินแสง ไชยอินคำ ตำแหน่ง พนักงาน ๔.นางสาวขวัญนรี รุ่งภาณุมาศ ตำแหน่ง พนักงาน</p>	<p>-ประชาสัมพันธ์ในหน่วยงานและเว็บไซต์หลักขององค์กรเพื่อยกย่องและเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร</p>
<p>๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>-เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร -เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร</p>	<p>-บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร</p>	<p>- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดพื้นที่พักผ่อนและพักผ่อนอาหารกลางวัน -จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ</p>	<p>-จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร</p>

๔. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔.๑ แจ้างให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ของข้าราชการของเทศบาลตำบล แม่จัน	-เป็นเครื่องมือกำกับ ความ ประพฤติของข้าราชการ -ยึดถือเป็นหลักการและ แนวทาง ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ -ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่าง องค์กรและข้าราชการในทุก ระดับ	-จัดทำประกาศประมวล จริยธรรมของข้าราชการ ประจำปี -มีแนวทางปฏิบัติ ตาม ประมวลจริยธรรม	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวล จริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่จัน	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วย ส่งเสริมความรู้ในด้าน ประมวลจริยธรรม
๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย งานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่าง เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึง การควบคุม กำกับติดตาม และ ดูแล ผู้ใ้ บังคับ บัญ ษา ให้ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	-เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ ได้ตรงกับ ตำแหน่ง และใช้ ศักยภาพของตนเองได้อย่าง เต็มที่ - เพื่อป้องกันความมอบหมาย งานที่ซ้ำซ้อน	-เทศบาลตำบลแม่จัน จัดทำ คำสั่งแบ่งงานและ มอบหมายหน้าที่ความ รับผิดชอบขององค์กร	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความ รับผิดชอบของพนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้าง โดยแยกตามสำนัก/กอง ดังนี้ สำนักปลัดเทศบาล ตามคำสั่งที่ ๒๘๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ กองคลัง ตามคำสั่งที่ ๒๘๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ กองช่าง ตามคำสั่งที่ ๒๘๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามคำสั่ง ที่ ๒๘๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ กองการศึกษา ตามคำสั่งที่ ๒๙๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	-การมอบหมายงานต้อง ดำเนินการตามกำหนด มาตรฐาน ของแต่ละ ตำแหน่ง รวมถึงพิจารณา ถึงความรู้ความสามารถ ของแต่ละบุคคลประกอบ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔.๓ แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ๔ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) และ แผนป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	-ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการทุจริตในองค์กร	-แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ๔ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) และ แผนป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	- มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์ปชั่น	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์ปชั่น

➤ ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

๑.๒ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอในการพัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒.๑ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร

➤ ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนขึ้น

๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ เป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร ขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่ดความสามารถของบุคคลในด้านต่างๆ แล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคมผู้สูงอายุ และ ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล

๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการฝึกอบรม

๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกัน