

รายงานผลการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
เทศบาลตำบลแม่จัน
อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลแม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

- ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.๑ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลแม่จัน	- เพื่อให้เทศบาลแม่จันมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่จันมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแม่จัน	- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.เชียงราย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ยุบเลิก จำนวน ๒ ตำแหน่ง เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่จัน	- ควรดำเนินการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุกๆ ปีงบประมาณ เพื่อให้ การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการปัจจุบัน
๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่เกษียณอายุราชการที่ลาออกหรือโอนย้าย	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรงเพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- ไม่มีอัตรากำลังว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	๑. ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไป แทนตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ในตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง สำนักปลัดเทศบาล และพนักงานจ้างทั่วไป กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	- การลดภาวะอัตรากำลังว่างในองค์กร เพื่อป้องกันการดำเนินงานที่ล้มมือ ซึ่งส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า เสร็จไม่ทัน ตามกำหนดเวลา ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา (ต่อ)

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น</p>	<p>- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด</p>	<p>- ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>- ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลและพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p> <p>๑. ตำแหน่ง พนักงานครูเทศบาล ครู คศ.๑ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จัน ที่ ๐๒๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๕ มติ กทจ.เชียงราย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๕</p> <p>๒. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลตำบลแม่จัน ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จัน ที่ ๑๓๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ มติ กทจ.เชียงราย ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๕</p> <p>๓. ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จัน ที่ ๑๓๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ มติ กทจ.เชียงราย ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๕</p> <p>๔. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จัน ที่ ๑๓๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ มติ กทจ.เชียงราย ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๕</p>	<p>-กระบวนการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งควรดำเนินการด้วยความโปร่งใส และยุติธรรม</p> <p>-การประกาศรับโอนย้ายพิจารณาคุณสมบัติของผู้ขอโอนให้ตรงกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถของผู้ประสงค์จะโอนย้าย</p>

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา (ต่อ)				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<p>๕. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ ชำนาญการ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จัน ที่ ๑๗๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ มติ กทจ.เชียงราย ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๕</p> <p>๖. ตำแหน่ง นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จัน ที่ ๒๒๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕ มติ กทจ.เชียงราย ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕</p>	
๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองราชการของพนักงานเทศบาลผู้บรรจุแต่งตั้งใหม่	- เพื่อให้การดำเนินการประเมินฯ เป็นไปด้วยความถูกต้อง เหมาะสม โปร่งใส และเกิดความยุติธรรม	- คณะกรรมการประเมินฯ มีการดำเนินการครบถ้วน และปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความโปร่งใส	- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองราชการ ราย นายธวัชชัย บุญทรง ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ ซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จันที่ ๒๓๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕	- เพื่อความยุติธรรมและโปร่งใส ควรกำหนดคณะกรรมการตามสายการบังคับบัญชา
๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	- เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการและพนักงานจ้างทุกตำแหน่งงาน - เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	- บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นไปด้วยความถูกต้อง	- ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ พนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป ไม่มีผู้ใดมีคุณสมบัติที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - ประเภทวิชาการ มีผู้ผ่านการคัดเลือกพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน ๒ ราย ดังนี้ ๑. นางสาวมยุรี แก้วปัญญา ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	-

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา (ต่อ)

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<p>๒. นางจิตราพร อินทรีย์ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จันที่ ๓๔๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๕</p> <p>- ประเภทอำนาจการท้องถิ่นและบริหารท้องถิ่น สามารถดำเนินการคัดเลือกพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ จำนวน ๓ ราย ดังนี้</p> <p>๑. นางเพลินทิพ ยืนยงแสน ไปดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง เทศบาลตำบลแม่ไร่ อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย</p> <p>๒. นางสุพัส โขติ ไปดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลสันทราย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย</p> <p>๓. พ.จ.อ.ภูมिरพี กสิกรรม ไปดำรงตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง) เทศบาลนครเชียงราย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย</p>	

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
๒.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- เทศบาลตำบลแม่จัน มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ถูกต้อง ครบถ้วน และ ก.ท.จ. เชียงราย มีมติเห็นชอบพร้อมทั้งประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	- เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เพื่อได้กระบวนการและวิธีการพัฒนาตรงกับความต้องการ
๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่งและเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา	- บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนา มาประยุกต์ใช้ในงานได้	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ ๑.นางสุวิมล หินใหญ่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง, น.ส.สุกานดา จันทร์มะโน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน หลักสูตร “การเตรียมความพร้อมปิดบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบ e-lass ประจำปี ๒๕๖๕” ระหว่างวันที่ ๑๒-๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเชียงใหม่ภูคำ จังหวัดเชียงใหม่ ๒.นางสาวปวีศา สุวรรณ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษานาญการ หลักสูตร “โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านกิจการสภาเด็กและเยาวชน (พี่เลี้ยงสภาเด็กและเยาวชน) ประจำปี ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๑๖-๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเลิศกาซี จังหวัดนนทบุรี	- ควรมี การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนด้วยตนเองและมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้ และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

			<p>๓.นายสำเร็จ หลานป้อ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และนายศรารุฉิ อินตะปะกุล ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง หลักสูตร “พนักงานดับเพลิงชั้นก้าวหน้า” ระหว่างวันที่ ๒๘ สิงหาคม - ๙ กันยายน ๕๖๕ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากร จังหวัดปทุมธานี</p> <p>๔.นางธีราพร จันระวิงยศ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลตำบลแม่จัน หลักสูตร การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระหว่างวันที่ ๑๙-๒๑ กันยายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเชียงใหม่ฮอติค จังหวัดเชียงใหม่</p>	
๒.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	-เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและตรงตามเกณฑ์มาตรฐานตำแหน่ง	-บุคลากรได้รับการพัฒนาและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ตรงกับตำแหน่ง	-หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	-จัดให้มีการพัฒนาด้านความรู้และด้านทักษะในการทำงานไปพร้อมๆกัน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน
๒.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	-เพื่อวัดผลระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร -เพื่อผลการประเมินมาปรับปรุงแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร	-บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร	-หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา	พัฒนาแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ที่หลากหลายและสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่งงาน

๓. ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ				
๓.๑ ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างความพร้อมให้บุคลากร	-บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์	-หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	-เสริมสร้างองค์การความรู้ จากหลากหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-ข้อมูลบุคลากรในระบบมีความถูกต้อง ร้อยละ ๑๐๐	-หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดทุกระยะแล้วเสร็จที่กำหนดไว้ ทั้งในส่วนของข้อมูลพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเทศบาล	-เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบโดยส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง
๓.๓ จัดให้มี ี กระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	-กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรมเสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-การดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยความชอบธรรม
๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีตามผลการปฏิบัติ ความชอบตามหน้าที่ ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร -พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์	-บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ถูกต้อง ครบถ้วนทุกคน	-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานราชการครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ ปีละ ๒ ครั้ง เลื่อนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ และ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจปีละ ๑ ครั้ง วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อน	-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๓. ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ				
			ขึ้นเงินเดือน พนักงานเทศบาลตามคำสั่ง เลื่อน ขึ้นเงินเดือน และรายงานการประชุม ดังกล่าว	
๓.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน ด้านความปลอดภัยใน การทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมใน การทำงาน	-เพื่อสร้างความผาสุกในองค์กร -เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ของบุคลากร	-บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มี ความสุขในการทำงานและมี ความผูกพันกับองค์กร	-มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน อย่างครบถ้วน -จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล -จัดพื้นที่พักผ่อนและพักผ่อนอาหารกลางวัน -จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	-จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อ สร้างความสามัคคีใน องค์กร
๔. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ				
๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมของ ข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่จัน	-เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติ ของข้าราชการ -ยึดถือเป็นหลักการและแนวทาง ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ -ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กร และข้าราชการในทุกระดับ	-จัดทำประกาศประมวล จริยธรรมของข้าราชการ ประจำปี -มีแนวทางปฏิบัติตามประมวล จริยธรรม	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวล จริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่จัน	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วย ส่งเสริมความรู้ในด้าน ประมวลจริยธรรม
๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย งานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็น ธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการ ควบคุม กำกับติดตามและดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบและ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ ตรงกับตำแหน่งและใช้ศักยภาพ ของตนเองได้อย่างเต็มที่ -เพื่อป้องกันการมอบหมายงานที่ ซ้ำซ้อน	-เทศบาลตำบลแม่จันจัดทำ คำสั่งแบ่งงานและมอบหมาย หน้าที่ ความรับผิดชอบของ องค์กร	-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความ รับผิดชอบของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยแยกตามสำนัก/กอง ดังนี้ สำนักปลัดเทศบาล ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จัน ที่ ๓๕๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ กองคลัง ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จัน ๓๕๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ กองช่าง ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จัน ที่ ๓๕๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕	-การมอบหมายงานต้อง ดำเนินการตามกำหนด มาตรฐานของแต่ ละ ตำแหน่ง รวมถึงพิจารณา ถึงความรู้ความสามารถ ของแต่ละบุคคลประกอบ

๔. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ				
			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จัน ที่ ๓๕๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕	
๔.๓ แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ๔ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๔) และแผนป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๐-๒๕๖๔)	-ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตในองค์กร	-แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ๔ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๔) และแผนป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบระยะ ๕ ปี (๒๕๖๐-๒๕๖๔)	-มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์ปชั่น	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านดำเนินการส่งเสริมวินัยคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์ปชั่น

ปัญหาและอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- ระเบียบ/ข้อกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ หากพนักงานไม่ได้เข้ารับการอบรมจะทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ
- หลักสูตรในการอบรมมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง จึงทำให้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอในการพัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน
- การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร และขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

- สร้างขวัญกำลังใจพนักงาน กระตุ้นให้เกิดสำนึกรักในองค์กร สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เหมาะสม
- กระตุ้นให้พนักงานเกิดการพัฒนาตนเอง สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดองค์ความรู้จากการฝึกอบรมให้ เพื่อให้การพัฒนาอย่างยั่งยืน