

รายงานผลการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือนแรก
เทศบาลตำบลแม่จัน
อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือนแรก
(รอบ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลแม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

- ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา					
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.๑ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลแม่จัน	- เพื่อให้เทศบาลแม่จันมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่จันมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแม่จัน	- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	- เทศบาลมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) - รอบวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เทศบาลได้มีการปรับปรุงโครงสร้างหรืออัตรากำลังแต่อย่างใด เนื่องจากส่วนราชการในสังกัดมิได้ยื่นความประสงค์ปรับปรุงอัตรากำลังในช่วงเวลาดังกล่าว	ไม่มี	- ควรดำเนินการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุกๆ ปีงบประมาณ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการปัจจุบัน
๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผน สรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่เกษียณอายุราชการที่ลาออกหรือโอนย้าย	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรงเพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	๑. ดำเนินการประกาศรับโอนตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการ ๒. รับโอน นางสาวณชญาดา บุญทา ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จัน ที่ ๓๘๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ มติ กทจ.เชียงราย ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๕	ไม่มี	- การลดภาวะอัตราตำแหน่งว่างในองค์กรเพื่อป้องกันการว่างงานที่ล้นมือ ซึ่งส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า เสี่ยงไม่ทัน ตามกำหนดเวลา ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา (ต่อ)					
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความต่อเนื่องและมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลและพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ ดังนี้.- ๑. ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ๓. เจ้าพนักงานเทศกิจ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ๔. เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ มีอยู่ ประสงค์โอนย้ายมาดำรงตำแหน่ง ดังนี้.- ๑. รับโอน นายจอมขวัญ สุริยนต์ ตำแหน่งเจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จันที่ ๔๗๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ มติ กทจ. เชียงราย ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	ไม่มี	-กระบวนการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งควรดำเนินการด้วยความโปร่งใส และยุติธรรม - การประกาศรับโอนย้าย พิจารณาคุณสมบัติของผู้ขอโอนให้ตรงกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถของผู้ ประสงค์ จะโอนย้าย

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา (ต่อ)					
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			๒. รับโอน นางสาวสุจินดา มณีรัตน์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จัน ที่ ๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๖ มติ กทจ. เชียงราย ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๕		
๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินผลการทดลอง ราชการของพนักงานเทศบาล ผู้บรรจุแต่งตั้งใหม่	- เพื่อให้การดำเนินการ ประเมินฯ เป็นไปด้วยความ ถูกต้อง เหมาะสม โปร่งใส และเกิดความยุติธรรม	- คณะกรรมการประเมินฯ มีการดำเนินการครบถ้วน และปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความโปร่งใส	- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินผลการทดลองราชการ ราย นางสาวกุลนันท์ จำรัส ตำแหน่ง นัก จัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ ซึ่งได้รับการ บรรจุแต่งตั้งเมื่อวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จันที่ ๕๑๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕	ไม่มี	- เพื่อความยุติธรรม และโปร่งใส ควร กำหนดคณะกรรมการ ตามสายการบังคับ บัญชา
๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อ เลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	- เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าใน สายอาชีพของข้าราชการและ พนักงานจ้างทุกตำแหน่งงาน - เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของ บุคลากร	- บุคลากรได้รับการ พิจารณาเลื่อนระดับใน ตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นไป ด้วยความถูกต้อง	- ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พนักงาน เทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป ไม่มีผู้ใดมี คุณสมบัติที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	ไม่มี	-

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร					
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.๑ ดำเนินการตาม แผนพัฒนาบุคลากร ให้ สอดคล้องตามความจำเป็น	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและ จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในทุกๆ ตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-เทศบาลตำบลแม่จัน มี การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ถูกต้อง ครบถ้วน และ ก.ท.จ. เชียงราย มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	ไม่มี	-เพื่อให้การพัฒนา บุคลากรเกิดประสิทธิภาพ ควรดำเนินการสำรวจ ความต้องการในการ พัฒนาบุคลากรแต่ละ ตำแหน่งเพื่อได้ กระบวนการและ วิธีการพัฒนาตรงกับ ความต้องการ
๒.๒ กำหนดเส้นทางการ พัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบ ในการพัฒนาบุคลากรแต่ละ ตำแหน่ง	-เพื่อให้กระบวนการและ วิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของ บุคลากรแต่ละตำแหน่งและ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องใน การพัฒนา	-บุคลากรมีประสิทธิภาพ ในการทำงาน และ สามารถนำความรู้ที่ได้รับ จากการพัฒนามา ประยุกต์ใช้ในงานได้	-มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ ๑.นายประธาน เทพสาร ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลแม่จัน หลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง รุ่นที่ ๕ ระหว่างวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน – ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ๒.นายณพัรัตน์ เพิ่มธรรม, นายปิยะพล สมควร, นายศิริพงษ์ มฤทธิ พนักงาน จ้างฯ หลักสูตรพนักงานดับเพลิง ระหว่าง วันที่ ๑๙ – ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ ศูนย์ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต ๑๐ ลำปาง	ไม่มี	-ควรมีการส่งเสริมให้ บุคลากรเกิดการพัฒนา ด้วยตนเองและมีความ ต่อเนื่องขององค์ความรู้ และสมรรถนะที่จะ ถ่ายทอดความรู้ สร้าง องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร					
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			๓. นางนิรมัย อุ๋นอินต๊ะ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ “หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน รุ่นที่ ๑๒” ระหว่างวันที่ ๘ – ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมแกรนด์ทาวเวอร์อินน์ กทม. ๔. น.ส.อรัทัย สุธะต๊ะ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ หลักสูตรเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข ระหว่างวันที่ ๑๕-๒๐ มกราคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมดิ เอ็มเพลส เชียงใหม่		
๒.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	-เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและตรงตามเกณฑ์มาตรฐานตำแหน่ง	-บุคลากรได้รับการพัฒนา และ นำ ความ รู้ มา ประยุกต์ใช้ในการทำงาน ได้ตรงกับตำแหน่ง	-หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตาม เกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อ พิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถใน ตำแหน่งตามสายงาน	ไม่มี	-จัดให้มีการพัฒนาด้าน ความรู้และด้านทักษะใน การทำงานไปพร้อมๆกัน เพื่อประสิทธิภาพในการ ทำงาน
๒.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	-เพื่อวัดผลระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร -เพื่อผลการประเมินมาปรับปรุง แนวทางและวิธีการ บริหาร ทรัพยากรบุคคลใน องค์กร	-บุคลากรเกิดความสุขใน การทำงานและมีความ ผูกพันกับองค์กร	-หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากรในการบริหารทรัพยากร บุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและ นำผลความพึงพอใจของพนักงานมา พัฒนา	ไม่มี	พัฒนาแนวทางและ วิธีการบริหารทรัพยากร บุคคลให้มีความรู้ที่ หลากหลายและสามารถ ตอบสนองความต้องการ ของบุคลากรครบถ้วน ทุกตำแหน่งงาน

๓. ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ					
๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างความพร้อมให้บุคลากร	-บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์	-หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	ไม่มี	-เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-เพื่อให้ ข้อมูลบุคลากร ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-ข้อมูลบุคลากรในระบบมีความถูกต้อง ร้อยละ ๑๐๐	-หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดทุกระยะแล้วเสร็จที่กำหนดไว้ ทั้งในส่วนข้อมูลพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเทศบาล	ไม่มี	-เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบโดยส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง
๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	-กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรมเสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ไม่มี	-การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยความชอบธรรม
๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีตามผลการปฏิบัติ ความชอบตามหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร -พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์	-บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนถูกต้องครบถ้วนทุกคน	-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานราชการครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ ปีละ ๒ ครั้ง เลื่อนครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ เลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานเทศบาลตามคำสั่ง	ไม่มี	-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๓. ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ					
๓.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	-เพื่อสร้างความผาสุกในองค์กร -เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร	-บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงาน และมีความผูกพันกับองค์กร	-มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน -จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล -จัดพื้นที่พักผ่อนและพักผ่อนอาหารกลางวัน -จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	ไม่มี	-จัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร
๔. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ					
๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่จัน	-เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ -ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ -ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ	-จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการประจำปี -มีแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่จัน	ไม่มี	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านประมวลจริยธรรม
๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ -เพื่อป้องกันการมอบหมายงานที่ซ้ำซ้อน	-เทศบาลตำบลแม่จันจัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร	-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างโดยแยกตามสำนัก/กอง ดังนี้ สำนักปลัดเทศบาล ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จันที่ ๓๕๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ กองคลัง ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จัน ๓๕๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ กองช่าง ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จัน ที่ ๓๕๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕	ไม่มี	-การมอบหมายงานต้องดำเนินการตามกำหนดมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงพิจารณาถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลประกอบ

๔. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ					
			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตาม คำสั่งเทศบาลตำบลแม่จัน ที่ ๓๕๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕		

ปัญหาและอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- ๑.ระเบียบ/ข้อกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ หากพนักงานไม่ได้เข้ารับการอบรมจะทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ
- ๒.หลักสูตรในการอบรมมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง จึงทำให้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอในการพัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน
- ๓.การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร และขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

- ๑.สร้างขวัญกำลังใจพนักงาน กระตุ้นให้เกิดสำนึกรักในองค์กร สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เหมาะสม
- ๒.กระตุ้นให้พนักงานเกิดการพัฒนาตนเอง สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดองค์ความรู้จากการฝึกอบรมให้ เพื่อให้การพัฒนาอย่างยั่งยืน