



รายงานผลการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๑๒ เดือน
เทศบาลตำบลแม่จัน
อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๑๒ เดือน
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน 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 จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 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 ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๕	ไม่มี	- การลดภาวะอัตราตำแหน่งว่างในองค์กร เพื่อป้องกันการดำเนินงานที่ล้นมือ ซึ่งส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า เสร็จไม่ทัน ตามกำหนดเวลา ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา (ต่อ)					
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลและพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลึง 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. เจ้าพนักงานเทคนิค (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 ตำแหน่ง เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จัน ที่ ๔๓๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ มติ กทจ.เชียงราย ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	ไม่มี	-กระบวนการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งควรดำเนินการด้วยความโปร่งใส และยุติธรรม -การประกาศรับโอนย้ายพิจารณาคุณสมบัติของผู้ขอโอนให้ตรงกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถของผู้ประสงค์จะโอนย้าย

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 ๓. รับโอน นายภัทรกร โนสี นักวิชาการศึกษา ตามคำสั่งตำแหน่ง เทศบาลตำบลแม่จัน ที่ ๑๑๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ มติ กทจ.เชียงราย ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖		
๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองราชการของพนักงานเทศบาลผู้บรรจุแต่งตั้งใหม่	-เพื่อให้การดำเนินการประเมินฯ เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสม โปร่งใส และเกิดความยุติธรรม	-คณะกรรมการประเมินฯ มีการดำเนินการครบถ้วน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส	-ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองราชการ ราย นางสาวกุลนันทน์ จำรัส ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ ซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งเมื่อวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จันที่ ๕๑๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕	ไม่มี	-เพื่อความยุติธรรมและโปร่งใส ควรกำหนดคณะกรรมการตามสายการบังคับบัญชา
๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	-เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการและพนักงานจ้างทุกตำแหน่งงาน -เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	-บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นไปด้วยความถูกต้อง	-ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป ไม่มีผู้ใดมีคุณสมบัติที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	ไม่มี	-

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร					
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและ จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-เทศบาลตำบลแม่จัน มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ถูกต้อง ครบถ้วน และ ก.ท.จ.เชียงราย มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	ไม่มี	-เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เพื่อได้กระบวนการและวิธีการพัฒนาตรงกับความต้องการ
๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่งและเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา	-บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนา มาประยุกต์ใช้ในงานได้	-มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ ๑.นายประธาน เทพสาร ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล ตำบลแม่จัน หลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง รุ่นที่ ๕ ระหว่างวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน – ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ๒.นายณพรัตน์ เพิ่มธรรม, นายปิยะพล สมควร, นายศิริพงษ์ มฤทธิ พนักงานจ้างฯ หลักสูตร พนักงานดับเพลิง ระหว่างวันที่ ๑๙ – ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต ๑๐ ลำปาง	ไม่มี	-ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเองและมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร					
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			๓. นางนิรมัย อุ่นอินตะ ตำแหน่ง นักวิชาการ ตรวจสอบภายในปฏิบัติการ “หลักสูตร นักวิชาการตรวจสอบภายใน รุ่นที่ ๑๒” ระหว่าง วันที่ ๘-๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมแกรนด์ ทาวเวอร์อินน์ กทม. ๔. น.ส.อรทัย สุธะตะ ตำแหน่ง นักวิชาการ สาธารณสุขปฏิบัติการ หลักสูตรเสริมสร้าง ศักยภาพเครือข่ายการดำเนินงานด้านอนามัย สิ่งแวดล้อมและกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข ระหว่างวันที่ ๑๕-๒๐ มกราคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรม ดี เอ็มเพลส เชียงใหม่ ๕. น.ส.ณชญาดา บุญทา ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย พัฒนารายได้ หลักสูตร การใช้ระบบแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สินรุ่นที่ ๓๑-๔๐ ระหว่าง วันที่ ๑-๕ เมษายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรมริเวอร์ ไซด์กรุงเทพ ๖. น.ส. นภาพร จันทรแก้ว ตำแหน่งนักทรัพย์ กรบุคคล หลักสูตร การเตรียมความพร้อมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง๓ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ระหว่างวันที่ ๗-๙ เมษายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรม เอ็ม บูทีค รีสอร์ท เชียงราย ๗. น.ส.กุลนันท์ จำรัส ตำแหน่ง นักจัดการ งานทั่วไป หลักสูตร การจัดทำแผนพัฒนา ท้องถิ่นเพื่อใช้ในการจัดทำงบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗และเงินอุดหนุน ระหว่าง วันที่ ๒๘-๓๐ เมษายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรม เชียงใหม่ออร์คิด ๘. นายจอมขวัญ สุริยนต์ ตำแหน่งเจ้าพนักงาน ทะเบียน หลักสูตร พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้		

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร					
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	-เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและตรง ตามเกณฑ์มาตรฐานตำแหน่ง	-บุคลากรได้รับการพัฒนา และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ ในการทำงานได้ตรงกับ ตำแหน่ง	ปฏิบัติทะเบียนและข้าราชการของอปท.ด้าน งานทะเบียน ระหว่างวันที่ ๑๑-๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรมธาราแกรนด์ จ.ปทุมธานี ๙. น.ส.จิราพร ทะเขียว ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ปกครอง นายธวัชชัย บุญทรง ตำแหน่งนิติกร หลักสูตร STRONG วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรม เอ็ม บูทีก รีสอร์ท เชียงราย ๑๐. นางสาววิมล หินใหญ่ ตำแหน่งผอ.คลัง หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรด้านการ คลังท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๑๕-๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมแกรนด์ พาลาสโซ่ พัทยา ๑๑. น.ส.กุลนันท์ จำรัส ตำแหน่ง นักจัดการ งานทั่วไป หลักสูตรวินัยเบื้องต้น ระหว่างวันที่ ๒๕-๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรม เอ็ม บู ทีก รีสอร์ท เชียงราย ๑๒. นางสาววิมล หินใหญ่ ตำแหน่งผอ.คลัง น.ส.สุกานดา จันทรมะโน ตำแหน่ง เจ้า พนักงานการเงินและบัญชี หลักสูตร การ ตรวจสอบรายงานทางการเงินการตรวจสอบ ระบบข้อมูลรับ-จ่ายเงิน การบันทึกสินทรัพย์ การคิดค่าเสื่อมราคาสะสม การเตรียมความ พร้อมปิดบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระบบ e-LAAS ประจำปี ๒๕๖๖" ระหว่าง วันที่ ๒๕-๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรม เชียงใหม่ภูคำ ๑๓. น.ส.ณชญาดา บุญทา ตำแหน่งหัวหน้า ฝ่ายพัฒนารายได้ นางชลาลัย ทาทอง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หลักสูตร การจัดทำ	ไม่มี	-จัดให้มีการพัฒนาด้าน ความรู้และด้านทักษะในการ ทำงานไปพร้อมๆกัน เพื่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร					
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			แผนที่ภาษีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการใช้งานระบบ LTAX ONLINE ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและการปรับปรุงข้อมูลที่คืนประจำเดือน ตามมาตรา ๑๐ "ระหว่างวันที่ ๑-๓ กันยายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเชียงใหม่ฮิลล์ -หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน		
๒.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	-เพื่อวัดผลระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร -เพื่อผลการประเมินมาปรับปรุงแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร	-บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร	-หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา	ไม่มี	พัฒนาแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ที่หลากหลายและสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่งงาน

๓. ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ					
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าใน สายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างความพร้อมให้บุคลากร	-บุคลากรสามารถทราบถึง เส้นทางความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงานของตนเอง และ สามารถเตรียมความพร้อมได้ ครบถ้วนสมบูรณ์	-หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้ บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	ไม่มี	-เสริมสร้างองค์ความรู้ จากหลากหลายวิธี และ แหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็น ปัจจุบัน	-เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-ข้อมูลบุคลากรในระบบมี ความถูกต้อง ร้อยละ ๑๐๐	-หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่นกำหนดทุกระยะแล้วเสร็จที่กำหนดไว้ ทั้งในส่วนของข้อมูลพนักงานเทศบาล พนักงาน ครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เทศบาล	ไม่มี	-เสริมสร้างความรู้ให้กับ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับระบบโดยส่งเสริม ให้ได้รับการฝึกอบรม บ่อยครั้ง
๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความ โปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการ ประเมินผลในองค์กร	-กระบวนการประเมินผลการ ปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดย ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึง คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติผลการ พิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรมเสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	ไม่มี	-การดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมิน ผลการปฏิบัติงานให้เป็นไป โดยความชอบธรรม
๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดี ตามผลการปฏิบัติ ความชอบตาม หน้าที่ ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติดีของบุคลากร -พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไป ตามผลการประเมินและประกาศ หลักเกณฑ์	-บุคลากรได้รับการพิจารณา เลื่อนเงินเดือน ถูกต้อง ครบถ้วนทุกคน	-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานราชการครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ ปี ละ ๒ ครั้ง เลื่อนครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ เลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานเทศบาลตามคำสั่ง เลื่อนครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงานเทศบาลตาม คำสั่ง	ไม่มี	-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๓. ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ					
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	-เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร -เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร	-บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร	-มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน -จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล -จัดพื้นที่พักผ่อนและพักผ่อนอาหารกลางวัน -จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	ไม่มี	-จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร
๔. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ					
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔.๑ แจกจ่ายใบปลิวในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่จัน	-เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ -ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ -ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ	-จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการประจำปี -มีแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่จัน	ไม่มี	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านประมวลจริยธรรม
๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ -เพื่อป้องกันการมอบหมายงานที่ซ้ำซ้อน	-เทศบาลตำบลแม่จันจัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กร	-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างโดยแยกตามสำนัก/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 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จัน ที่ ๓๕๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ กองการศึกษา ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จันที่ ๓๖๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๖	ไม่มี	-การมอบหมายงานต้องดำเนินการตามกำหนดมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงพิจารณาถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลประกอบ

ปัญหาและอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

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

ข้อเสนอแนะ

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