

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๖ เดือนแรก
เทศบาลตำบลแม่จัน
อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๖ เดือนแรก
(รอบ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)
เทศบาลตำบลแม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

- ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา					
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.๑ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลแม่จัน	- เพื่อให้เทศบาลแม่จันมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อให้เทศบาลตำบลแม่จันมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแม่จัน	- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘)	- เทศบาลมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘) - รอบวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ เทศบาลได้มีการปรับปรุงโครงสร้างหรืออัตรากำลังแต่อย่างใด เนื่องจากส่วนราชการในสังกัดมีได้ยื่นความประสงค์ปรับปรุงอัตรากำลังในช่วงเวลาดังกล่าว	ไม่มี	- ควรดำเนินการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุกๆ ปีงบประมาณ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการปัจจุบัน
๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผน สรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่เกษียณอายุราชการที่ลาออกหรือโอนย้าย	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรงเพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘)	๑. ดำเนินการประกาศรับโอนตำแหน่งที่ว่างเกษียณอายุราชการ ๒. รับโอน นางสาวณัฏฐา บุญทา ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จัน ที่ ๓๘๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ มติ กทจ.เชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๕	ไม่มี	- การลดภาวะอัตรากำลังว่างในองค์กร เพื่อป้องกันการว่างงานที่ล้นมือ ซึ่งส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า เสร็จไม่ทัน ตามกำหนดเวลา ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา (ต่อ)					
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙	- ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลและพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙ จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ดังนี้.- ๑. ตำแหน่งนักจัดการงานเทศกิจ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ๓. ตำแหน่งสถาปนิก (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ๔. ตำแหน่ง วิศวกรโยธา(ปง./ชง.)จำนวน ๑ อัตรา ๕. ตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ๖. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ๗. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา - ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลและพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙ ครั้งที่๑จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖๖ ดังนี้.- ๑. ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา	ไม่มี	- กระบวนการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งควรดำเนินการด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม - การประกาศรับโอนย้าย พิจารณาคุณสมบัติของผู้ขอโอนให้ตรงกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถของผู้ประสงค์จะโอนย้าย

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา (ต่อ)					
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			๒. ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (พง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ๑.รับโอนนางสาวปทุมวัน บุญผาสา ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ตามคำสั่งเทศบาลแม่จันที่ ๓๒/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗ มติ ก.ทจ.เชียงราย ครั้งที่๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๗ ๒.รับโอนนางสาวลมัยญา มะณีศรี ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ตามคำสั่งเทศบาลแม่จันที่ ๓๓/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗ มติ ก.ทจ.เชียงราย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๗ ๓.รับโอนนายเจษฎา สุภารัตน์ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ชำนาญการ ตามคำสั่งเทศบาลแม่จันที่ ๗๗/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๙กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ มติ ก.ทจ.เชียงราย ครั้งที่๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗		
๑.๔ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	-เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการและพนักงานจ้างทุกตำแหน่งงาน -เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	-บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นไป ด้วยความถูกต้อง	-ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พนักงานเทศบาล ตำแหน่งประเภททั่วไป มีพนักงานเทศบาลมีคุณสมบัติที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น -นายสำเริง หลานป้อ ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน เลื่อนเป็น ชำนาญงานตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จันที่ ๓๔/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗	ไม่มี	-

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร					
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.๑ ดำเนินการตาม แผนพัฒนาบุคลากร ให้ สอดคล้องตามความจำเป็น	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและ จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในทุกๆตำแหน่ง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-เทศบาลตำบลแม่จัน มี การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ถูกต้อง ครบถ้วน และ ก.ท.จ. เชียงราย มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๖๙)	-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ โดยพิจารณาส่ง บุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตาม สายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนา บุคลากรฯ -นางสาวปทุมวัน บุญผาลา ตำแหน่งนัก ทรัพยากรบุคคลชำนาญการ “หลักสูตรการสร้าง คุณธรรม จริยธรรมและวินัยสำหรับผู้บริหาร ท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นและพนักงานเทศบาล ตามมาตรฐานจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรม และมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘และ แก้ไขเพิ่มเติม ระหว่างวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์- ๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรม เอ็ม บุทีค รีสอร์ท เชียงราย	ไม่มี	-เพื่อให้การพัฒนา บุคลากร เกิด ประสิทธิภาพควร ดำเนินการสำรวจ ความต้องการในการ พัฒนาบุคลากรแต่ ละตำแหน่งเพื่อได้ กระบวนการและ วิธีการพัฒนาตรงกับ ความต้องการ
๒.๒ กำหนดเส้นทางการ พัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบ ในการพัฒนาบุคลากรแต่ละ ตำแหน่ง	-เพื่อให้กระบวนการและวิธีการ พัฒนาเกิดประสิทธิภาพและตรง กับความต้องการของบุคลากร แต่ละตำแหน่งและเพื่อให้เกิด ความต่อเนื่องในการพัฒนา	-บุคลากรมีประสิทธิภาพ ในการทำงาน และ สามารถนำความรู้ที่ ได้รับจากการพัฒนามา ประยุกต์ใช้ในงานได้	-มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับ การอบรมตามสายงานความก้าวหน้าใน แผนพัฒนาบุคลากร	ไม่มี	-ควรมีการส่งเสริมให้ บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเองและ มีความต่อเนื่องของ องค์ความรู้ และ สามารถที่จะถ่ายทอด ความรู้ สร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้ได้

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร					
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและตรงตามเกณฑ์มาตรฐานตำแหน่ง	- บุคลากรได้รับการพัฒนาและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ตรงกับตำแหน่ง	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	ไม่มี	- จัดให้มีการพัฒนาความรู้และด้านทักษะในการทำงานไปพร้อมๆ กัน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน
๒.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- เพื่อวัดผลระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร - เพื่อผลการประเมินมาปรับปรุงแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร	- บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร	- หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา	ไม่มี	พัฒนาแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ที่หลากหลายและสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่งงาน
๓. ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ					
๓.๑ ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	- เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - เพื่อสร้างความพร้อมให้บุคลากร	- บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์	- หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	ไม่มี	- เสริมสร้างองค์กรความรู้ จากหลากหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน

๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-ข้อมูลบุคลากรในระบบ มีความถูกต้อง ร้อยละ ๑๐๐	-หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดทุกระยะแล้วเสร็จที่กำหนดไว้ ทั้งในส่วน ของข้อมูลพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเทศบาล	ไม่มี	-เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบโดยส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง
๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	-กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ คำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรมเสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ไม่มี	-การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยความชอบธรรม
๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีตามผลการปฏิบัติ ความชอบตามหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร -พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์	-บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนถูกต้องครบถ้วนทุกคน	-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานราชการครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ ปีละ ๒ ครั้ง เลื่อน ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ เลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานเทศบาลตามคำสั่ง	ไม่มี	-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
๓. ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ					
๓.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	-เพื่อสร้างความผาสุกในองค์กร -เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร	-บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงาน และมีความผูกพันกับองค์กร	-มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน -จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล -จัดพื้นที่พักผ่อนและพักทานอาหารกลางวัน -จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	ไม่มี	-จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร

๔. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ					
๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่จัน	-เป็นเครื่องมีอกำกับคุณประพฤติของข้าราชการ -ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ -ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ	-จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการประจำปี -มีแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลแม่จัน	ไม่มี	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านประมวลจริยธรรม
๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ -เพื่อป้องกันการมอบหมายงานที่ซ้ำซ้อน	-เทศบาลตำบลแม่จันจัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กร	-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยแยกตามสำนัก/กอง ดังนี้ สำนักปลัดเทศบาล ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จันที่ ๒๘๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ งานป้องกันฯ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จันที่ ๒๘๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ กองช่าง ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จัน ที่ ๓๕๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ กองสาธารณสุขฯ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จัน ที่ ๒๘๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ กองคลัง ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จัน ๓๐๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒ 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