

รายงานผลการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลแม่จัน
อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

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. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ 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. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘)	๑. ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไป แทนตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ ในตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง สำนักปลัดเทศบาล และพนักงานจ้างทั่วไป กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	- การลดภาวะอัตรากำลังว่างในองค์กร เพื่อป้องกันการดำเนินงานที่ล้มมือ ซึ่งส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า เสร็จไม่ทัน ตามกำหนดเวลา ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา (ต่อ)

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘	- ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลและพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ๑. ตำแหน่ง พนักงานครูเทศบาล ครู คศ.๑ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จัน ที่ ๐๒๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๕ มติ กทจ.เชียงราย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๕ ๒. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลตำบลแม่จัน ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จัน ที่ ๑๓๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ มติ กทจ.เชียงราย ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๕ ๓. ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จัน ที่ ๑๓๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ มติ กทจ.เชียงราย ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๕ ๔. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จัน ที่ ๑๓๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ มติ กทจ.เชียงราย ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๕	-กระบวนการคัดเลือก เพื่อบรรจุแต่งตั้ง ควรดำเนินการด้วยความโปร่งใส และยุติธรรม -การประกาศรับโอนย้าย พิจารณาคณสมบัติของผู้ขอโอนให้ตรงกับตำแหน่ง และความรู้ความสามารถของผู้ประสงค์จะโอนย้าย

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา (ต่อ)				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			๕. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จัน ที่ ๑๗๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ มติ กทจ.เชียงราย ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ๖. ตำแหน่ง นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแม่จัน ที่ ๒๒๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕ มติ กทจ.เชียงราย ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕	
๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองราชการของพนักงานเทศบาลผู้บรรจุแต่งตั้งใหม่	-เพื่อให้การดำเนินการประเมินฯ เป็นไปด้วยความถูกต้อง เหมาะสม โปร่งใส และเกิดความยุติธรรม	-คณะกรรมการประเมินฯ มีการดำเนินการครบถ้วน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส	-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 มีผู้ผ่านการคัดเลือกพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นจำนวน ๒ ราย ดังนี้ ๑. นางสาวมยุรี แก้วบุญโย ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	-

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

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
๒.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี 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 จันทรมะโน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน หลักสูตร “การเตรียมความพร้อมปิดบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบ e-lass ประจำปี ๒๕๖๕” ระหว่างวันที่ ๑๒-๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเชียงใหม่ภูคำ จังหวัดเชียงใหม่ ๒.นางสาวปวีรศา สุวรรณ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาชำนาญการ หลักสูตร “โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านกิจการสภาเด็กและเยาวชน (พี่เลี้ยงสภาเด็กและเยาวชน) ประจำปี ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๑๖-๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเลิศกาสิ จังหวัดนนทบุรี	- ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนด้วยตนเองและมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้ และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

			๓.นายสำเริง หลานป้อ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และนายศรารุณี อินตะปะกุล ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง หลักสูตร “พนักงานดับเพลิงชั้นก้าวหน้า” ระหว่างวันที่ ๒๘ สิงหาคม - ๙ กันยายน ๕๖๕ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากร จังหวัดปทุมธานี ๔.นางธีราพร จันระวังยศ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลตำบลแม่จัน หลักสูตร การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระหว่างวันที่ ๑๙-๒๑ กันยายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเชียงใหม่ฮิลล์ จังหวัดเชียงใหม่	
๒.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	-เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและตรงตามเกณฑ์มาตรฐานตำแหน่ง	-บุคลากรได้รับการพัฒนาและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ตรงกับตำแหน่ง	-หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	-จัดให้มีการพัฒนาด้านความรู้และด้านทักษะในการทำงานไปพร้อมๆกัน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน
๒.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	-เพื่อวัดผลระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร -เพื่อผลการประเมินมาปรับปรุงแนวทางและวิธี การบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร	-บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร	-หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา	พัฒนาแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ที่หลากหลายและสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่งงาน

๓. ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ				
๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างความพร้อมให้บุคลากร	-บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์	-หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	-เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	-ข้อมูลบุคลากรในระบบมีความถูกต้อง ร้อยละ ๑๐๐	-หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดทุกระยะแล้วเสร็จที่กำหนดไว้ ทั้งในส่วนข้อมูลพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเทศบาล	-เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบโดยส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง
๓.๓ จัดให้มี กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	-กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรมเสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยความชอบธรรม
๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีตามผลการปฏิบัติ ความชอบตามหน้าที่ ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร -พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์	-บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ถูกต้องครบถ้วนทุกคน	-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 ในด้านสภาพ แวดล้อม 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 และข้าราชการในทุกกระดับ	-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 หน้าที่ความรับผิดชอบของ 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 มาตรฐานของแต่ละ 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 และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านดำเนินการส่งเสริมวินัยคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน

ปัญหาและอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

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

ข้อเสนอแนะ

- สร้างขวัญกำลังใจพนักงาน กระตุ้นให้เกิดสำนึกในองค์กร สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เหมาะสม
- กระตุ้นให้พนักงานเกิดการพัฒนาตนเอง สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดองค์ความรู้จากการฝึกอบรมให้ เพื่อให้การพัฒนาอย่างยั่งยืน