



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ของ

เทศบาลตำบลแม่จอน
อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย

แบบรายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ของ เทศบาลตำบลแม่ชะจาน

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ อันจะทำหน้าที่ในการปฏิบัติราชการนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเทศบาลตำบลแม่ชะจาน ได้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแม่ชะจาน

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาลตำบลแม่ชะจาน จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ.....



นายประเทือง ปองคอง
ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลแม่ชะจาน

ผู้ประสานงาน

ชื่อ - สกุล นายณัฐวุฒิ จินาการ

ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

โทรศัพท์ ๐๕๓-๗๘๙๔๓๗

E-Mail saraban@maekhachan.go.th

ส่วนที่ ๑ การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

มี นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลแม่ชะจาน ที่ใช้ในปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกาศณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕

Link เอกสารนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

<https://maekhachan.go.th/download-detail.php?type=๑๑๑๕>

๒. ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา

➤ การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลแม่ชะจาน ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล คือ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับกับปริมาณงาน คุณภาพงาน ภาระหน้าที่ของส่วนราชการระดับกอง ที่เพิ่มมากขึ้น โดยการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อมุ่งเน้นงานด้านใดด้านหนึ่ง ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพิ่มศักยภาพให้กับองค์กรและเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด

➤ การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

๑. เทศบาลดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประกอบด้วย ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๒. เทศบาลตำบลแม่ชะจาน ได้มีตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ปฏิบัติการ ซึ่ง โอน (ย้าย) มาจากเทศบาลตำบลเวียงมอก จังหวัดลำปาง ซึ่งตำแหน่ง ดังกล่าวเป็นตำแหน่ง ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ และได้คนครองเมื่อวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

➤ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลแม่ชะจาน ได้จัดโครงการอบรมให้ความรู้ทางด้านกฎหมาย แก่บุคลากรเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖



➤ ความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

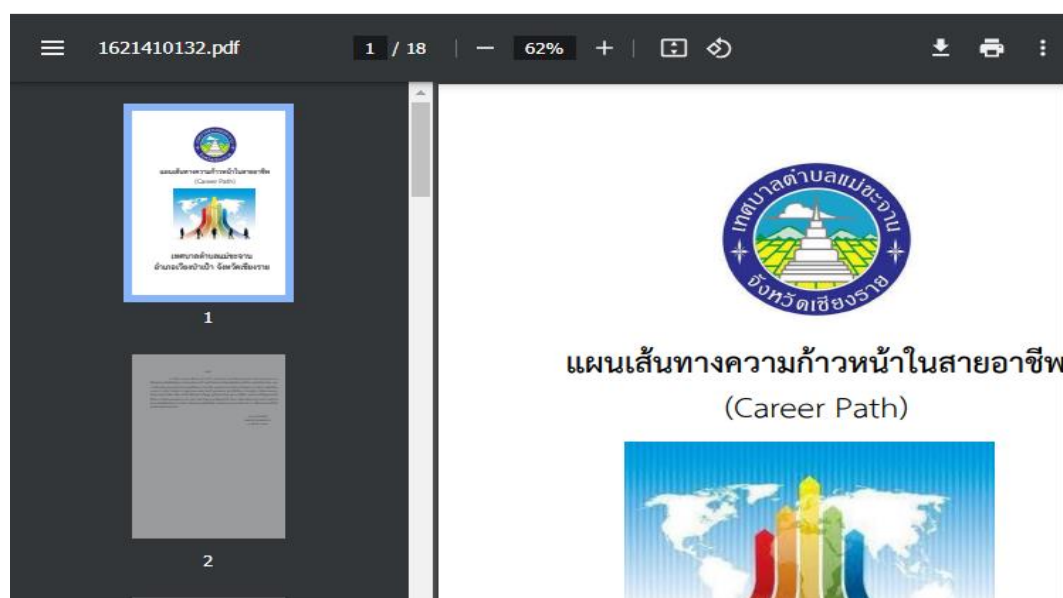
นายกเทศมนตรีตำบลแม่ชะจาน ได้ประกาศ เจตนารมณ์ สุจริต โปร่งใส เชียงราย ใสสะอาด งดรับ และงดให้ ของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประกาศ เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๖ รวมถึงการประกาศ การแสดงเจตจำนงสุจริต เสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารราชการ ของเทศบาลตำบลแม่ชะจาน ประกาศเมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖

<https://www.maekhachan.go.th/main.php?type=๙>

➤ การวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

เทศบาลได้จัดทำคู่มือแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และได้เผยแพร่ในเว็บไซต์หลักของ เทศบาลตำบลแม่ชะจาน

<https://maekhachan.go.th/download-detail.php?type=๒๗๒>



➤ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

ในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖ คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ได้ร่วมกันแสดง สัญลักษณ์การต่อต้านการทุจริตของหน่วยงาน โดยเทศบาลตำบลแม่ชะจานได้จัดโครงการฝึกอบรมการให้ ความรู้ทางด้านกฎหมายแก่บุคลากรเทศบาลตำบลแม่ชะจาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อสร้างจิต สำนึกต่อการปฏิบัติราชการให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ ณ ห้องประชุมชั้น ๒ เทศบาลตำบลแม่ชะจาน และได้รับเกียรติจากวิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดเชียงราย โดยมี หัวข้อสาระสำคัญ ประกอบด้วย

๑. สาระสำคัญของ พ.ร.บ.ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๒. การรับทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่นใดของเจ้าพนักงานของรัฐ

๓. ผลประโยชน์ทับซ้อน Conflict of Interestการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

➤ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)



คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- ๕ หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- ๔ หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับ หรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- ๓ หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- ๒ หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- ๑ หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง					
การดำเนินการ	๕	๔	๓	๒	๑
๑. มีการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ	✓				
๒. มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น	✓				
๓. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ	✓				

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง					
การดำเนินการ	๕	๔	๓	๒	๑
๔. มีการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน	✓				
๕. มีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม		✓			
๖. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
๗. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
๘. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
การดำเนินการ	๕	๔	๓	๒	๑
๙. มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด		✓			
๑๐. มีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา		✓			
๑๑. มีการเชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุน และสอดคล้องกัน	✓				
๑๒. มีการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคต	✓				
การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
การดำเนินการ	๕	๔	๓	๒	๑
๑๓. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
๑๔. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้		✓			
๑๔.๑ การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนาการวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา เป็นต้น					
๑๔.๒ การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)			✓		
๑๔.๓ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	✓				
๑๔.๔ การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/กอง/องค์กร	✓				

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)					
การดำเนินการ	๕	๔	๓	๒	๑
๑๕. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ® (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ		✓			
๑๖. มีการวางเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนา โยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการส่งมอบประสบการณ์และการพัฒนา		✓			
๑๗. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกำลังคนกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตรา การลาออก/การโอน เป็นต้น		✓			
คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน					
การดำเนินการ	๕	๔	๓	๒	๑
๑๘. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานใน <u>ด้านกรงาน</u> เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ		✓			
๑๙. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานใน <u>ด้านสังคม</u> เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น	✓				
๒๐. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานใน <u>ด้านส่วนตัว</u> เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการ เงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น		✓			

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒๑. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

ประเด็น	ระดับสูง <i>(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ พยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นใน อนาคต)</i>	ระดับกลาง <i>(มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึง สาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)</i>	ระดับพื้นฐาน <i>(มีการเก็บข้อมูลและรายงาน ข้อมูลที่แสดงถึงสิ่งที่เกิดขึ้น)</i>
การวางแผนกำลังคน		✓	
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง		✓	
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล			✓
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ			✓

การพัฒนานวัตกรรม

๒๒. ภาครัฐระบุนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันสามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ (สามารถระบุได้มากกว่า ๑ เรื่อง)

นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เช่น การลงเวลา การยื่นใบลาออนไลน์

ระบบการลงเวลาการปฏิบัติราชการสำหรับ พนักงานเทศบาล ครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล และระบบการลาในรูปแบบการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

นวัตกรรมด้านการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลแม่ชะจาน มีระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ช่วยในการเก็บข้อมูลด้านประวัติส่วนตัวของพนักงานเทศบาล ครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เช่น การบันทึกข้อมูลการเลื่อนขั้นเงินเดือน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลา การฝึกอบรม การโอน (ย้าย) ค่าเช่าบ้าน การศึกษา และกิจการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เป็นต้น

นวัตกรรมด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

การสรรหาพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่ และพนักงานเทศบาลที่เป็นตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง โดยเทศบาลมีมาตรการการทดลองงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมีแบบฟอร์มการทดลองการปฏิบัติงานตลอดจนแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น

นวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากร

เทศบาลได้มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และการรายงานการฝึกอบรมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ในหน่วยงาน โดยการจัดประชุมประจำเดือนหรือการจัดประชุมระดับกอง/สำนัก เพื่อเปิดโอกาสถ่ายทอดประสบการณ์หรือถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมให้กับบุคลากรในสังกัดทราบสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นวัตกรรมด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เทศบาลตำบลแม่ชะจานมีกองทุนสวัสดิการสำหรับพนักงานเทศบาล ครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนมีสิทธิต่าง ๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน เบี้ยเลี้ยงในการเดินทางไปราชการ เป็นต้น

นวัตกรรมด้านการพัฒนาองค์กร

เทศบาลตำบลแม่ชะจานได้ดำเนินการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ KM ทุกกอง/สำนักโดยข้อมูลจะเป็นในรูปแบบทางเว็บไซต์หลักของเทศบาล เพื่อเปิดเผยข้อมูลขององค์กรทุกระดับ ตลอดจนการรายงานต่อผู้บริหารหน่วยงาน

นวัตกรรมด้านความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

เทศบาลตำบลแม่ชะจานโดยนายกเทศมนตรีตำบลแม่ชะจานได้มีประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารหน่วยงานและให้บุคลากรในสังกัดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดโดยทั่วกัน ตลอดจนมีระบบเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่

<https://maekhachan.go.th/hotline/>

<https://maekhachan.go.th/report.php>

<https://www.maekhachan.go.th/main.php?type=๙>

การถอดบทเรียน

๒๓. ผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา

- เทศบาลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ และได้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่มตามภาระกิจงานที่เพิ่มมากขึ้นและได้คนครองตำแหน่งที่เทศบาลได้วางแนวทางในการบริหารงานบุคคลตามตำแหน่งที่เปิดใหม่และตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒๔. การดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา

- เทศบาลตำบลแม่ชะจานยังขาดตำแหน่งว่างสำหรับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ซึ่งเทศบาลได้ร้องขอ ก.ท. ดำเนินการสรรหาให้ ทำให้เกิดการล่าช้าและยังไม่ได้ตำแหน่งผู้บริหารมาบริหารหน่วยงานเช่น ตำแหน่งปลัดเทศบาล ทำให้หน้าที่หลักของหน่วยงานยังไม่ได้รับบุคคลที่มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาครอง จึงทำให้ขาดอำนาจในการตัดสินใจในการบริหารราชการ

๒๕. โปรดระบุปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน และข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าว (สามารถระบุได้มากกว่า ๑ เรื่อง)

● **การวางแผนอัตรากำลัง**

ปัญหาอุปสรรค หน่วยงานมีภาระค่าใช้จ่ายค่อนข้างจะเกินร้อยละ ๓๕ สำหรับตำแหน่งในสายงานผู้บริหารที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง

ข้อเสนอแนะ เทศบาลต้องบริหารภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล เช่น การรับโอน ย้าย สำหรับตำแหน่งที่บรรจุใหม่ เพราะมีอัตราเงินน้อยกว่า เพื่อการประหยัดภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลแม่ชะจาน

● **การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง**

ปัญหาอุปสรรค เทศบาลยังขาดการสรรหาพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารว่างที่ร้องขอให้ ก.ท. สรรหา ยังไม่มีตำแหน่งปลัดเทศบาล ซึ่งหน่วยงานต้องการมาบริหารหน่วยงานในฐานะเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อว่ามากกว่า

ข้อเสนอแนะ เทศบาลต้องรายงานต่อ ก.ท. ให้ดำเนินการสรรหาอย่างรวดเร็วที่สุด

บัญชีกรอบอัตรากำลัง

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	(ปลัดเทศบาล) นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อวันที่ ๑๗ ต.ค. ๒๕๖๕ อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.ท.
๒	(รองปลัดเทศบาล) นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายปกครอง								
๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๓ ต.ค. ๖๕
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๗	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๘	คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เมื่อวันที่ ๒๙ พ.ค. ๖๖
๑๑	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

	พนักงานจ้าง								
๑๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง (๑๔)								
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๑๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง (๑๕)								
๒๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๒๒	คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
๒๓	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อวันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๔ อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.ท.
๒๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อวันที่ ๒ ม.ค. ๒๕๖๒ อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.ท.
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

	ลูกจ้างประจำ								
๒๗	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
๒๘	พนักงานขับรถชุดตัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
๒๙	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
	คนงาน								
๓๐	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	กองการศึกษา (๐๘)								
๓๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อวันที่ ๒ ม.ค. ๒๕๖๒ อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.ท.
	ฝ่ายบริหารงานการศึกษา								
๓๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
๓๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	จะสรรหาผู้ดำรง ตำแหน่งเมื่อได้รับ การจัดสรร อัตรากำลังจากสำนัก งบประมาณหรือ กส.ถ. แล้วแต่กรณี
๓๔	ครู (รับเงินเดือนอันดับ ค.ศ. ๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๓๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๔๘	๔๙	๔๙	๔๙	+๑	-	-	

ส่วนที่ ๓ รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

โครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการ เบิกจ่าย	ระยะเวลาใน การดำเนินการ	ผลการ ดำเนินการ	สถิติอัตรากำลัง		จำนวนผู้เข้า รับการพัฒนา
					ตำแหน่ง	อัตรา	
การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากร ตามตำแหน่งว่าง ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ (๐)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ทต.แม่ชะจาน ได้ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ มาดำรงตำแหน่ง เมื่อวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๖	ตำแหน่งว่าง	๖	๑
การประเมินผล การปฏิบัติงาน ของพนักงาน เทศบาล ครู ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ทต.แม่ชะจาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ (๐)	ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	<u>พนักงานเทศบาล</u> ได้ระดับดีเด่น ๑๖ ราย ดีมาก ๒ ราย <u>ครู</u> ดีเด่น ๒ ราย <u>ลูกจ้าง</u> ดีเด่น ๓ ราย ดีมาก ๑ ราย <u>พนักงานจ้าง</u> ดีเด่น ๑๕ ราย ดีมาก ๓ ราย	พนักงาน เทศบาล ครู ลูกจ้าง พนักงานจ้าง	๑๘ ๒ ๔ ๑๘	๔๒

โครงการอบรม.....

โครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการ เบิกจ่าย	ระยะเวลาใน การดำเนินการ	ผลการ ดำเนินการ	สถิติอัตรากำลัง		จำนวนผู้เข้า รับการพัฒนา
					ตำแหน่ง	อัตรา	
โครงการอบรมให้ ความรู้ทางด้าน กฎหมายแก่ บุคลากรเทศบาล ตำบลแม่ชะจาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๕,๐๐๐	๑๔,๓๖๐	๕ เมษายน ๒๕๖๖ โครงการจัดขึ้น เป็นเวลา ๑ วัน เวลา ๐๘.๓๐ น. - ถึงเวลา ๑๖.๓๐ น.	ผู้บริหาร สมาชิก สภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และ ลูกจ้างประจำ ได้ เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ใน ระเบียบกฎหมาย และหนังสือสั่งการ ที่เกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติราชการ สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ถูกต้องตาม ระเบียบ กฎหมาย ที่กำหนด	ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน เทศบาล ครู ลูกจ้าง พนักงานจ้าง	๕ ๑๒ ๑๘ ๒ ๔ ๑๘	๕๙
กิจกรรม ๕ ส	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ (๐)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	บุคคลที่เข้าร่วมมี ส่วนร่วมปรับ สภาพแวดล้อมใน การทำงานที่ดีขึ้น กว่าเดิม	พนักงาน เทศบาล ครู ลูกจ้าง พนักงานจ้าง	๑๘ ๒ ๔ ๑๘	๔๒
โครงการอบรม คุณธรรมจริยธรรม เทศบาลตำบล แม่ชะจาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๓,๐๐๐	๑๒,๓๖๐	๘ กันยายน ๒๕๖๖ โครงการจัดขึ้น เป็นเวลา ๑ วัน เวลา ๐๘.๓๐ น. - ถึงเวลา ๑๖.๓๐ น.	ผู้บริหาร สมาชิก สภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และ ลูกจ้างประจำ ได้สร้างจิตสำนึกที่ ดี สามารถนำหลัก คุณธรรมจริยธรรม มาใช้ในการดำเนิน ชีวิตข้าราชการ	ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน เทศบาล ครู ลูกจ้าง พนักงานจ้าง	๕ ๑๒ ๑๘ ๒ ๔ ๑๘	๕๙

ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ปัญหาอุปสรรค

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากมีงบประมาณไม่เพียงพอ อนึ่งเทศบาลมีภาระค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง

- ข้อเสนอแนะ

การเพิ่มงบประมาณในการบริหารงานบุคคล เช่น การฝึกอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นต้น และการรายงานผลการฝึกอบรมรายตำแหน่งต่อผู้บริหารสูงสุด และสามารถนำความรู้มาถ่ายทอดต่อบุคลากรในหน่วยงานยึดถือปฏิบัติโดยทั่วกัน