



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย
ที่ ขร.๕๗๓๐๑/..... วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเวียง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบรายงานผลการดำเนินการฯ

ด้วย งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเวียง ได้ปฏิบัติงานตามกรอบอำนาจหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคล บัดนี้ สิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางสาวเชาวเรศ พรหมมาเหล็ก)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

เพื่อไม่ตก
.....

(นางบุญธิดา สุวรรณชัย)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นายเจตนิพัทธ์ กันศรีเวียง)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล

.....

ร้อยโท

(กิตติชัย เจริญยิ่ง)
ปลัดเทศบาลตำบลเวียง

ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลเวียง

- ☒ อนุมัติและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป
☐ ไม่อนุมัติเนื่องจาก.....

(นายพลภพ มานะมนตรีกุล)
นายกเทศมนตรีตำบลเวียง

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

๘ ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์/
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและ กรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ เทศบาลตำบลเวียง	-เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงมี โครงสร้างการแบ่งงานและ ระบบงานที่เหมาะสมและไม่ ซ้ำซ้อน -เพื่อให้เทศบาลตำบลเวียง มี การกำหนดตำแหน่งจัด อัตรากำลัง โครงสร้างให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ เทศบาลตำบลเวียง -เพื่อเป็นแนวทางในการ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรา การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลเวียง	-เทศบาลตำบลเวียง มีการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องและครบถ้วน ก.ท.จ.เชียงราย มีมติเห็นชอบ พร้อม ทั้งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	-จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.เชียงราย ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ และเทศบาล ตำบลเวียง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ -ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีปรับปรุงครั้งที่ ที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อกำหนด ตำแหน่งเพิ่มรองรับภารกิจหน่วยงานและการพิจารณา ปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการใน ปัจจุบัน(การวิเคราะห์ภาระงานการเตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดเห็นของคณะกรรมการและ ผู้เกี่ยวข้อง)	-ควรดำเนินการพิจารณา ปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุกๆ ปีงบประมาณ เพื่อให้การกำหนด ตำแหน่งรองรับภารกิจหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระ งานให้สอดคล้องกับส่วนราชการ ในปัจจุบัน

๒. ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์/
๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	-เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความต่อเนื่องและบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรงเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	-ได้มีการสรรหาพนักงานเทศบาลจ้างทั่วไป ตามกรอบอัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-ประกาศรับโอนพนักงานเทศบาลในตำแหน่งที่ว่างได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งนิติกร จำนวน ๑ อัตรา ตามหนังสือที่ ชร ๕๗๓๐๑/ว๑๑๒ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๕ -ประกาศรับโอนพนักงานเทศบาลในตำแหน่งที่ว่างได้แก่ หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งนิติกร จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา ตามหนังสือ ที่ ชร ๕๗๓๐๑/ว๑๑๔๘ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๕ - ประกาศรับโอนพนักงานเทศบาลในตำแหน่งที่ว่างได้แก่ รองปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งนิติกร จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา ตามหนังสือ ที่ ชร ๕๗๓๐๑/ว๑๑๔๘ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕	-การลดภาวะอัตราตำแหน่งว่างในองค์กรเพื่อป้องกันการดำเนินงานที่ล้นมือซึ่งส่งผลให้เกิดความล่าช้าหรือไม่ทันตามกำหนดเวลา ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ
๒.๒ รับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานเทศบาลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสอบเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	-เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความต่อเนื่องและบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรงเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	-ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖	ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจที่ว่างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ถึง ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ในตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ สำนักปลัดเทศบาล ๑ อัตรา กองช่าง ๑ อัตรา กองการศึกษา ๑ อัตราเมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ ๒๕๖๕ ตามบัญชีผู้ผ่านการคัดสรรและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเพียงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกาศณวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕-ประกาศรับ(ย้าย)พนักงานเทศบาลหรือข้าราชการส่วนท้องถิ่นอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปก/ขง จำนวน ๑ อัตราเมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	-กระบวนการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งควรดำเนินการด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม - การประกาศรับโอนย้ายพิจารณาคุณสมบัติของผู้ขอโอนให้ตรงกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถของผู้ที่ประสงค์จะโอนย้าย

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	- เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นไปด้วยความโปร่งใสและเกิดความยุติธรรม	- คณะกรรมการในการสรรหามีครบถ้วนทุกกระบวนการและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส	- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจตามประกาศของคณะกรรมการบุคคลเพื่อสรรหาและสรรหาพนักงานจ้างลงวันที่ ๒๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๕	- เพื่อความยุติธรรมและโปร่งใสไม่ควรถูกกำหนดคณะกรรมการออกข้อสอบและคณะกรรมการพิจารณาข้อสอบเป็นชุดเดียวกัน
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ/ผลการวิเคราะห์/
๓.๑ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	- เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการและพนักงานจ้างทุกตำแหน่งงาน - เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	- บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นไปด้วยความถูกต้อง	- ดำเนินการสอบแข่งขันพนักงานจ้างประเภททั่วไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และตามมติ ก.พ.จ.เรียงราย ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕	- นำผลงานที่ได้ประกอบการเลื่อนระดับในแต่ละตำแหน่งเก็บรวบรวมเป็นองค์ความรู้ขององค์กร(KM)
๓.๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆ ตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- เทศบาลตำบลเวียงมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีถูกต้องครบถ้วนและจังหวัดเชียงรายมีมติเห็นชอบพร้อมทั้งประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	- เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อได้กระบวนการและวิธีการพัฒนากับความต้องการ
๓.๓ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนา เกิดประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่งและเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา	- บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากพัฒนามาประยุกต์ใช้ในงานได้	- มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ใน แผนพัฒนาบุคลากรฯ	- ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาดำเนินการเองและมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้ และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

๓.๔ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	-เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน	-บุคลากรเกิดการพัฒนาดำเนินการ และเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน	-ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	-ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุกๆ ตำแหน่งงานในองค์กร
๓.๕ ดำเนินการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ใน ความรู้ ทักษะและสมรรถนะ	-เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและตรงตามเกณฑ์ มาตรฐาน ตำแหน่ง	-บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร และมีความผูกพันกับองค์กร	-หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา	-พัฒนาแนวทางและการวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความหลากหลายและสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่งงาน

๔.ด้านการประเมินผลปฏิบัติงาน				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์/	
๔.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการทำงานราชการที่เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	-กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการรองผลการปฏิบัติงานราชการ ในความรู้ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรมเสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยความชอบธรรม
๔.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานที่ราชากรอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร -พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์	-บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ถูกต้อง ครบถ้วนทุกคน	-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ราชากร ผ่านกระบวนการ คกก. พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๔ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนและรายงานการประชุมดังกล่าว	-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๕. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ					ข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์/	
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์/		
๕.๑ ประสานสัมพันธ์และเผยแพร่ แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าใน สายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างความเตรียมพร้อมให้ บุคลากร	บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทาง ความก้าวหน้าในตำแหน่งตนเองและ สามารถเตรียมความพร้อมได้ครบ สมบูรณ์	-หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	-เสริมสร้างองค์ความรู้จาก หลากหลายวิธี และแหล่งความรู้ ที่แตกต่างกัน		
๕.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	-เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ ศักยภาพของตนเองได้อย่าง เต็มที่ -เพื่อป้องกันการมอบหมายงาน ที่ซ้ำซ้อน	-ข้อมูลบุคลากรในระบบมีความ ถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐	-หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตาม ระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนด ทุกระยะ แล้วที่กำหนดไว้ทั้งในส่วนของผู้ปฏิบัติงาน เทศบาล พนักงานจ้างและบุคลากรทางการศึกษา	-เสริมสร้างความรู้ให้กับ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ ระบบโดยส่งเสริมให้ได้รับการ ฝึกอบรมบ่อยครั้ง		
๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน						
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์/		
๖.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับเทศบาลตำบลเวียง ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-เป็นเครื่องมือกำกับความ ประพฤติของข้าราชการ -ยึดถือเป็นหลักการและแนวทาง ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ -ไม่เกิดพันธะผูกพันระหว่าง องค์กรและข้าราชการในทุก ระดับ	จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของ ข้าราชการประจำปี -มี แนวทางปฏิบัติ ตามประมวล จริยธรรม	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ รับทราบประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาล ตำบลเวียงว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริม ความรู้ในด้านประมวลจริยธรรม		
๖.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย งานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็น ธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการ ควบคุม กำกับ ติดตาม และผู้ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์แนวทางการ ระเบียบ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ ศักยภาพของตนเองได้อย่าง เต็มที่ -เพื่อป้องกันการมอบหมายงานที่ ซ้ำซ้อน	-เทศบาลตำบลเวียง จัดทำคำสั่งแบ่ง งานและมอบหมายหน้าที่ ความ รับผิดชอบขององค์กร	-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความ รับผิดชอบของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ตาม คำสั่งที่ ๖๗๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔	-การมอบหมายงานต้อง ดำเนินการตามกำหนดมาตรฐาน ของแต่ละตำแหน่ง รวมถึง พิจารณาถึงความรู้ความสามารถ ของแต่ละบุคคลประกอบ		

๖.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันความประพฤติผิดจริยธรรม	ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันความประพฤติผิดจริยธรรม	ส่งเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันความประพฤติผิดจริยธรรม	ดำเนินการตามแผนโดยสรุปรายงานผลการดำเนินการส่งเสริมวินัยคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันความประพฤติผิดจริยธรรม	ดำเนินการส่งเสริมวินัยคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันความประพฤติผิดจริยธรรม	ส่งเสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันความประพฤติผิดจริยธรรม
๖.๔ โครงการอบรมจริยธรรมพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	ส่งเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีให้บุคลากรสามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต	ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๙๐% ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจทุกด้านไม่น้อยกว่า ๙๘๐%	ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๙๐% ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจทุกด้านไม่น้อยกว่า ๙๘๐%	ดำเนินการจัดโครงการอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๕	ส่งเสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านคุณธรรม จริยธรรม
๗. ด้านการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	
๗.๑ จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของเทศบาลตำบลเวียง	- เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - เพื่อให้บุคลากรทราบถึงหลักเกณฑ์และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์	หน่วยงานมีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	ส่งเสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน	
๗.๒ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการสร้างความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	- เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากร	บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์	หน่วยงานมีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	ส่งเสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน	

๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ประเด็นนโยบาย/แผนงาน ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๘.๑ จัดทำแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผูกพัน ความพึง พอใจและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลเวียง	- เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ และสร้างคาม พึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน	- บุคลากรในสังกัดเกิดความ ผูกพัน ความพึงพอใจและ แรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ผล การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าต่อการบริการของรัฐ	- หน่วยงานมีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความ ผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลเวียง - หน่วยงานสามารถตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคลากรได้ตรงกับความ ต้องการที่ได้ดำเนินการสำรวจ	- ปรับปรุงแผนปฏิบัติการ เป็นประจำทุกปี เพื่อทราบ ถึงความต้องการ ปัญหา และ อุปสรรคในการปฏิบัติงาน
ประเด็นนโยบาย/แผนงาน ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๘.๒ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้าน ความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการ ทำงาน	-เพื่อสร้างความผูกพันใน องค์กร -เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการ ทำงานที่ดีของบุคลากร	-บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มี ความสุขในการทำงานและมี ความผูกพันกับองค์กร	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน อย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดพื้นที่พักผ่อนและพักผ่อนอาหารกลางวัน - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	-จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อ สร้างความสามัคคีในองค์กร
๘.๒ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้าน ความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการ ทำงาน	-เพื่อสร้างความผูกพันใน องค์กร -เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการ ทำงานที่ดีของบุคลากร	-บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มี ความสุขในการทำงานและมี ความผูกพันกับองค์กร	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน อย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดพื้นที่พักผ่อนและพักผ่อนอาหารกลางวัน - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	-จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อ สร้างความสามัคคีในองค์กร
๘.๓ ดำเนินการประเมินความ พึงพอใจของบุคลากร	-เพื่อวัดผลระดับความพึง พอใจ -เพื่อผลการประเมินมา ปรับปรุงของบุคลากรใน องค์กรแนวทางและวิธีการ บริหารทรัพยากรบุคคลใน องค์กร	-บุคลากรเกิดความผูกพันใน การทำงานและมีความผูกพันกับ องค์กร	- หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของ บุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้าน การพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อม การทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา	-พัฒนาแนวทางและวิธีการ บริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความ หลากหลายและ สามารถตอบสนองความ ต้องการของบุคลากร ครบถ้วนทุกตำแหน่งงาน

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ เทศบาลตำบลเวียงมีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาที่ ยังไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการนั้น ยังไม่ส่งเสริม สนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

๑.๓ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒.๑ ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน ขาดความรักใคร่สามัคคี มีทัศนคติในเชิงลบกับองค์กร

๒.๒ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีศักยภาพต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร

๒.๓ องค์กรมีการวางแผนงานและการทำงานที่ไม่เป็นระบบขึ้นในองค์กร ซึ่งจากปัญหานี้ ทำให้บุคลากรเกิดความ
อึดอัดใจ ไม่มีความสุขใน การทำงาน ไม่มีความผูกพันกับองค์กร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการวิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนมากขึ้น

๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ เป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่งขีดความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆ แล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การมีองค์ความรู้สูงอยู่ และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล

๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนประสบการณ์และการฝึกอบรม

๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกันเรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน