

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕  
เทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

๑.ด้านการวางแผนอัตรากำลัง				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเทศบาลตำบล	-เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน -เพื่อให้เทศบาลมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล -เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลป่าซาง	เทศบาลตำบลป่าซาง มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้อง ครบถ้วน และ กทจ.จังหวัดเชียงราย มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	๑.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยความเห็นชอบของ กทจ.เชียงราย ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๔ และเทศบาลตำบลป่าซาง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ๒.ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การแบ่งงานภายใน และการกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการในเทศบาลตำบลป่าซาง ให้เป็นไปตามประกาศ กทจ.เชียงราย เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล(เพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๓ ๓.ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อกำหนดตำแหน่งเพิ่ม รองรับภารกิจหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการปัจจุบัน การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	ควรดำเนินการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตร่าในทุกๆ ปีงบประมาณ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕  
เทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

๑.ด้านการวางแผนอัตรากำลัง				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเทศบาลตำบล	-เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน -เพื่อให้เทศบาลมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล -เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลป่าซาง	เทศบาลตำบลป่าซาง มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้อง ครบถ้วน และ กทจ.จังหวัดเชียงราย มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	๔.ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- พ.ศ.๒๕๖๖) ฉบับ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการปัจจุบัน การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดของ คณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๘ อัตรာ คือ ๑.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๓.วิศวกรโยธา ๔.นายช่างโยธา ๕.พยาบาลวิชาชีพ ๖.พนักงานขับรถยนต์ ๗.เจ้าพนักงานธุรการ	ควรดำเนินการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตราในทุกๆ ปีงบประมาณ เพื่อให้ การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจ ของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับ ส่วนราชการในปัจจุบัน

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕  
เทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จังหวัดเชียงราย

๒.ด้านการสรรหาและบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผน การสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่องและมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	-มีอัตรากำลังว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	๒.๑.๑ ดำเนินการประกาศรับโอนพนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง (กรณีเทศบาลประสงค์ดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเอง/กรณีว่างใหม่) และให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสรรหาให้ดังนี้ <b>รับโอนสายบริหาร</b> ๑) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา ๒) หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา ๓) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา ๔) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) จำนวน ๑ อัตรา <b>ให้โอนสายบริหาร ๑ อัตรา</b> ๑) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา	ให้มีการบรรจุและสรรหาให้ทันเวลา เนื่องจากภาระหน้าที่ ภารกิจของเทศบาลแต่ละส่วนราชการมีจำนวนมาก ไม่ทันเวลาทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าตามที่กำหนด การสรรหาล่าช้า ตำแหน่งว่างงานขาดบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ ให้มีกระบวนการสรรหาให้เร็ว ได้บุคลากรทันต่อการปฏิบัติงาน

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕  
เทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จังหวัดเชียงราย

๒.ด้านการสรรหาและบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผน การสรรหา ข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทน อัตราากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่องและมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	-มีอัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	๒.๑.๑ ดำเนินการประกาศรับโอนพนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง (กรณีเทศบาลประสงค์ดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเอง/กรณีว่างใหม่) และให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสรรหาให้ ดังนี้ <u>ย้ายและแต่งตั้งสายบริหาร</u> ๑) หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา  ๒.๑.๒ บรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น <u>จำนวน ๑ อัตรา</u> ๑) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา	ให้มีการบรรจุและสรรหาให้ทันเวลา เนื่องจากภาระหน้าที่ ภารกิจของเทศบาลแต่ละส่วนราชการมีจำนวนมาก ไม่ทันเวลาทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าตามที่กำหนด การสรรหาล่าช้า ตำแหน่งว่างงานขาดบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ ให้มีกระบวนการสรรหาให้เร็ว ได้ บุคลากรทันต่อการปฏิบัติงาน

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕  
เทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จังหวัดเชียงราย

๒.ด้านการสรรหาและบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. จัดทำและดำเนินการตามแผน การสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่องและมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงาน โดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	มีอัตราตำแหน่งว่างในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๒.๑.๓ ดำเนินการประกาศรับโอน/ให้ออนพนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๔ อัตรา ๑) รับโอนนางสิริรัตน์ ราชคม ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๒) รับโอน นายชวภณ จินมานะสุข ตำแหน่ง นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ระดับชำนาญการ ๓) รับโอน นางสาวนลินี วันชัย ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ ๔) รับโอน นายศุภกิจ กุลสุทธิ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ ๕) รับโอน นายสุทธิพงษ์ สิทธิเขตกรณ์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน	มีการโยกย้ายบ่อยครั้ง ทำให้ง่าล่าช้าไม่ต่อเนื่อง บุคลากรไม่เพียงพอกับตำแหน่งว่าง เห็นควรสรรหาให้เพียงพอ กำหนดระยะเวลาในการโยกย้าย

**แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕**  
**เทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย**

<b>๓.ด้านการพัฒนาบุคลากร</b>				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรทุกส่วนราชการ	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เทศบาลตำบลป่าซาง มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วนและ กทจ.เชียงราย มีมติเห็นชอบพร้อมทั้งประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน	เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อได้กระบวนการและวิธีการพัฒนาตรงกับความต้องการ
๓.๒ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาตนเองด้วยการฝึกอบรมตามตำแหน่ง	เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน	บุคลากรเกิดการพัฒนาดด้วยตนเองและเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่งหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</li> <li>- โครงการ/กิจกรรมเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ โครงการจริยธรรมผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประจำปี ๒๕๖๕</li> <li>- ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning จากอินเทอร์เน็ตและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</li> </ul>	ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุกๆ ตำแหน่งงานในองค์กร
๓.๓ จัดให้มีการประเมินพนักงานส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด	เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและตรงตามเกณฑ์มาตรฐานตำแหน่ง	บุคลากรได้รับการพัฒนาและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ตรงกับตำแหน่ง	มีการประเมินบุคลากรในหน่วยงานตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	จัดให้มีการพัฒนาด้านความรู้และด้านทักษะในการทำงานไปพร้อมๆ กันเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

**แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕**  
**เทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย**

<b>๔.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>				
<b>ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน</b>	<b>วัตถุประสงค์</b>	<b>ตัวชี้วัด</b>	<b>ผลการดำเนินงาน</b>	<b>ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ</b>
๔.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคเสมอปลาย	หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยความชอบธรรม
๔.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร -พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์	บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ถูกต้อง ครบถ้วน ทุกคน	พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการผ่านกระบวนการ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุม	จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

**แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕**  
**เทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย**

<b>๕.ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน</b>				
<b>ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน</b>	<b>วัตถุประสงค์</b>	<b>ตัวชี้วัด</b>	<b>ผลการดำเนินงาน</b>	<b>ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ</b>
๕.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับเทศบาลตำบลป่าซาง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ - ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ - ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกกระดับ	จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการประจำปี และมีแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลป่าซาง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น - จัดโครงการฝึกอบรมจริยธรรม คุณธรรมสำหรับผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง	เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านประมวลจริยธรรม
๕.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ เพื่อป้องกันความมอหมายงานที่ซ้ำซ้อน	เทศบาลตำบลป่าซาง จัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร	ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	การมอบหมายงานต้องดำเนินการตามกำหนดมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงพิจารณาถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลประกอบ
๕.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตในองค์กร	แผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน	เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านดำเนินการส่งเสริมวินัยคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน



**แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕**  
**เทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย**

<b>๖.การสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ</b>				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖.๑ จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของเทศบาลตำบล	เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรทราบถึงหลักเกณฑ์และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์	หน่วยงานมีการจัดประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธี และหลายแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
๖.๒ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างความพร้อมให้กับบุคลากร	บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์	หน่วยงานมีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน

## ปัญหาและอุปสรรค

๑. บุคลากรเทศบาลตำบลป่าซาง ยังขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ ยังขาดการพัฒนาหลายด้าน ขาดการสนับสนุนส่งเสริมในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง
๒. การทำงานยังใช้คนไม่ถูกกับงาน ไม่ตรงกับมาตรฐานตำแหน่งหรือความสามารถของบุคลากร
๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอ มีจำกัด ที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน
๔. มีการโอนย้าย บ่อยทำให้งานไม่ต่อเนื่อง ขาดประสิทธิภาพ

## ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไขปัญหา

๑. ควรมีงบประมาณอย่างเพียงพอ ในการสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความสามารถทุกตำแหน่ง
๒. ไม่ควรมีการโอนย้ายบ่อยครั้ง ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน