



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด เทศบาลตำบลเมืองชุม อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย
ที่ ๗๘๕๐๑/๕๗๓ วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเมืองชุม

ตามที่เทศบาลตำบลเมืองชุม ได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ที่สามารถนำไปใช้กับการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร และเกิดประโยชน์ต่อการให้บริการประชาชน และการปฏิบัติหน้าที่ของราชการ นั้น

ในการนี้ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รายละเอียดดังรายงานที่แนบมาพร้อมนี้

(นางสาวรุ่งนภา แสนเมืองมา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นายอธิมศล ชุมมงคล)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล

(นางลัดดาวัลย์ เลิกนุช)

ปลัดเทศบาล

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

- เนื้อหาด้านมนต์เสน่ห์

ว่าที่ร้อยตรี

(ชัยยา พโลยแวง)

นายกเทศมนตรีตำบลเมืองชุม

ອັນດີບົດບາດເມື່ອໄດ້ກຳລັງແລ້ວ

ପ୍ରକାଶକ ମେଳାନ୍ତିରା

ເທົ່ານີ້ແມ່ນບໍ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາຍຕໍ່ວິທີ

៩. ក្រុងសាស្ត្ររបស់ខ្លួន

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.๓ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการบริหารจัดการบุคลากร และรองรับอัตรากำลังที่รองรับ ภารกิจของ เทศบาลต่าบลเมือง	๑. เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงาน มีระบบงานที่分明และ “มีผู้ดูแล” และเหมาะสมกับอัตรากำลังที่รองรับ และรองรับอัตรากำลังที่รองรับ ภารกิจของ เทศบาลต่าบลเมือง	๑. เทศบาลต่าบลเมืองที่มีการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ณ ปี ถูกห้องครองบ้านและ ก.จ.เชียงราย ได้มี ที่นั่งว่าง	- เจตทิกำแผนอัตรากำลัง ณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดย ความเห็นชอบ ของ ก.จ.เชียงราย ครั้งที่ ๙/ ๑๕๖๖ เมื่อวันที่ ๗๓ กันยายน ๒๕๖๖ แหลมเทศาลาต่างๆ เมืองทุ่นประกายที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕	- การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง อย่าง ต่อเนื่องที่ ๗๓ กันยายน ๒๕๖๖ ให้กับ ตามการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๔ เพื่อกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงาน สำหรับส่วนราชการที่ใช้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
๑.๔ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการบริหารจัดการบุคลากร และรองรับอัตรากำลังที่รองรับ ภารกิจของ เทศบาลต่าบลเมือง	๒. เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงาน มีระบบงานที่分明และ “มีผู้ดูแล” และเหมาะสมกับอัตรากำลังที่รองรับ และรองรับอัตรากำลังที่รองรับ ภารกิจของ เทศบาลต่าบลเมือง	๒. เทศบาลต่าบลเมืองที่มีการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ณ ปี ถูกห้องครองบ้านและ ก.จ.เชียงราย ได้มี ที่นั่งว่าง	- จัดทำแผนอัตรากำลัง ณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดย ความเห็นชอบ ของ ก.จ.เชียงราย ครั้งที่ ๙/ ๑๕๖๖ เมื่อวันที่ ๗๓ กันยายน ๒๕๖๖ แหลมเทศาลาต่างๆ เมืองทุ่นประกายที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕	- การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง อย่าง ต่อเนื่องที่ ๗๓ กันยายน ๒๕๖๖ ให้กับ ตามการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๔ เพื่อกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงาน สำหรับส่วนราชการที่ใช้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
๑.๕ การรับป้อน (ถ่าย) แผนการดำเนินงาน	๑.๒ การรับป้อน (ถ่าย) แผนการ ดำเนินงานที่ห้องเรียน	๑.๒ การรับป้อน (ถ่าย) แผนการ ดำเนินงานที่ห้องเรียน	- จัดการวางแผนฯเพื่อติดตามและประเมิน ผลการดำเนินการของเทศบาลต่าบล เมืองทุ่น โดยผ่านคณะกรรมการบริหาร ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๕	- จัดการวางแผนฯเพื่อติดตามและประเมิน ผลการดำเนินการของเทศบาลต่าบล เมืองทุ่น โดยผ่านคณะกรรมการบริหาร ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๕

๒.นโยบายด้านการสร้างและคัดเลือก

ประเด็นนโยบาย/ แผนกรดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ให้มีอัตรากำลังพอดีกับ การปฏิบัติงานของศูนย์กลาง เมืองชุมชนและเป้าหมายใหม่ อัตรากำลัง ๓ ปี	- เพื่อให้มีอัตรากำลังพอดีกับ การปฏิบัติงานของศูนย์กลาง เมืองชุมชนและเป้าหมายใหม่ อัตรากำลัง ๓ ปี	๑. พนักงานมาทำงานปกติ พนักงานล้าสุดประจำเดือน บรรจุและแต่งตั้งตามมติ ก.ท.จ.เชียงรายครบทุกอัตรา	๑. มีการแต่งตั้งบุคลากรจำนวน ๑ ราย ตัวชี้วัด ๓.๑ นายเอกภัย รักประชา ตำแหน่ง เจ้า พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้รับย้าย มาดำรงตำแหน่ง วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ทั้งนี้ เป็นไปตามมติ กทจ.เชียงราย ครรภท ๒/๙๖๖๖ ลง วันที่ ๒๘กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ๓.๒ นายธิติพงษ์ กานarin ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ได้รับย้ายมาดำรง ตำแหน่ง ในวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ทั้งนี้เป็นไป ตามมติ กทจ.เชียงราย ครรภท ๔/๙๖๖๖ ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖	๑. เห็นควรรีทั้งหมดนักงานภายในองค์กร วิเคราะห์ ค่างาน และประเมินงานให้ สวัสดิ์ส่องกับอัตรากำลัง กับอัตรากำลัง เพื่อพิจารณาทิศทางในการปรับปรุงงาน
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	- เพื่อให้เป็นการสร้างขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานทุกบุคลากรในส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๑. พนักงานมาทำงานปกติ พนักงานล้าสุดประจำเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๑. ดำเนินการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ครรภท ๑ วันที่ ๑ ๗๖๖๖ ลงวันที่ ๑๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ๒. ดำเนินการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ครรภท ๑ วันที่ ๑ ๖๖๖๖ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานทุกบุคลากรและพนักงานเจ้าหน้าที่ เรื่องร้องเรียนและส่งจ้างที่เห็นว่ามีการ ดำเนินการอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี และดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจปัจจุบัน	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ในการปฏิบัติราชการ ทั้งในเชิงทฤษฎี งานที่ต้องรับมือเป็นราย	- เทศบาลต้องมีบุคลากรดีที่สุด ที่มีภารกิจทำผ่านพัฒนา งานที่ต้องรับมือเป็นราย	บุคลากรของเทศบาลต้องมีบุคลากรเข้าร่วมการอบรม และได้รับการพัฒนาความรู้ทางปัจจุบัน ดำเนินการภายใต้แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	บุคลากรของเทศบาลต้องมีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะและคุณภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ/ศักยภาพ/คุณ/ปรับเปลี่ยนมาใหม่
๔.๒ การพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น	- เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และสู่การพัฒนาต่อไป ปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมตามมาตรฐาน กิจกรรมติดตามและประเมินผล	- ประชุมพัฒนาบุคลากรประจำปี นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ ให้รับฟังการฝึกอบรมตามมาตรฐาน กำหนดตามที่ต้อง汶 กำหนดตามครบทุกด้านและหนังสือเดินเรื่องของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้รับการฝึกอบรม ๗๗%	บุคลากรของเทศบาลต้องมีบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งที่ต้อง汶 ทำงานร่วมกับบุคลากรอื่น เช่น บุคลากรสำนักปลัดอ้างอิงที่ได้รับการฝึกอบรมในส่วนของกองทุนฯ บุคลากรสำนักงบประมาณฯ ที่ได้รับการฝึกอบรมในครองวงการต้องได้รับการฝึกอบรมในส่วนของงานในครองวงการ ที่ได้รับมอบหมาย
๔.๓ การประเมินผลการ	- เพื่อให้การพัฒนาบุคคลากรได้รับการพัฒนาตามกำหนดตำแหน่ง ปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น	- จำนวนตำแหน่งที่ได้รับการประเมิน	- ทศบาลต้องมีบุคลากรประจำปี ให้ความเห็นชอบตามตัวชี้วัด ให้ความเห็นชอบตามตัวชี้วัด บุคลากรที่รับการประเมิน ให้ความเห็นชอบตามตัวชี้วัด ความสามัคคีในการทำงาน ๗๗%	ที่ได้รับมอบหมาย จัดให้มีการพัฒนาตัวบุคคลากร ดำเนินกิจกรรมในการทำงาน ๗ กว่า ที่ได้รับมอบหมาย

๔. ดำเนินกระบวนการ ผู้ต้องขึ้นศาล กรณีฟ้องฟ้องเรื่องที่กระทำการใด

๖. ดำเนินการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภารกิจภายในองค์กร

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๖.๑ การสร้างความตื่นตัวในผู้นำ ๔๖๙ ผู้พัฒนาองค์กร	๑.เพื่อสร้างความตื่นตัวในผู้นำ ความผูกพันของศักยภาพ ๒.เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานได้ กิจกรรมพัฒนาตัวเองร่วมกัน [*] เมืองเชียงใหม่	- มีกิจกรรมร่วมกันและสนับสนุน การจัดฝึกอบรมศักยภาพ คุณธรรมและจริยธรรม บุคลากร เทศบาลตำบล เมืองเชียงใหม่	๑.ได้จัดทำกิจกรรม ๕๙ ครั้ง จิตรน Big Cleaning Day ร่วมกับหน่วยงานที่ร่วมกันอย่างหนุ่ม ๒.ได้จัดโครงการคุณธรรมจริยธรรมบุคลากร เทศบาลตำบลเมืองเชียงใหม่	๑.การฝึกอบรมที่ร่วมกันอย่างหนุ่ม สอนวิธีเขียนปุ๊บ ๒.จัดโครงการคุณธรรมจริยธรรมบุคลากร

1. ปั้นทักษะอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑. นำศักยภาพและจิตใจไปสู่เป้าหมายที่สำคัญ จึงไม่ประมาทต่อความสามารถของพนักงาน
๒. หลักสูตรที่เข้าร่วมการฝึกอบรมสามารถที่จะดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ซึ่งไม่ใช่การซื้อขายความรู้

2. ปั้นทักษะอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- ๑.ไม่เสียประโยชน์ในมิตร ให้ความช่วยเหลือ เนื่องจากพนักงานจำนวนมาก
- ๒.ค่าตอบแทนพนักงานอยู่ในอัตราที่妥協ไม่เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน