



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลป่าแดด โทร.๐๕๓-๗๖๑๐๓๘ ต่อ ๑๑
ที่ ชร ๕๓๕๐๑/๑๑๕ วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลป่าแดด

ตามที่ เทศบาลตำบลป่าแดด ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส และทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น นั้น

ในการนี้ งานการเจ้าหน้าที่ จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รายละเอียดปรากฏตามแบบรายงานที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวอังคณา ไชยชนะโพธิ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ศสอภรต ทรน

(นางสาวโยชิตา หฤทัยพิทักษ์)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

พิศกมล

(นางสาวเบญญาทิพย์ หมั่นจันทร์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลป่าแดด

(ชาญณรงค์ ปาโพธิ์ชัน)

ปลัดเทศบาลตำบลป่าแดด

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลป่าแดด

(นายชนะพงศ์ จันท์ตะนาเขตร)

นายกเทศมนตรีตำบลป่าแดด

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลป่าแดด อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งเพิ่ม และการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	- ไม่มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	-
๒	มีการจ้างเหมาบุคคลธรรมดา	เทศบาลตำบลป่าแดด ดำเนินการจ้างเหมาบุคคลธรรมดา	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๑ ก.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
๓	การจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ เทศบาลตำบลป่าแดด	๑. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของทุกตำแหน่งงาน ๒. ดำเนินการโอนย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งงาน กรณีที่ข้าราชการมีความพร้อมและได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตามแผนการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ - ๑๘ ก.ย. ๒๕๖๗
๔	จัดกิจกรรมการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	- จัดกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ เช่น งานวันเกิด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	-
๕	กิจกรรมสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	- จัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ โดยมีประเด็นความรู้ ดังนี้ ๑) การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ๒) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ม.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๗

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินการ
		๓) การขออนุญาตก่อสร้าง รื้อถอน ดัดแปลงอาคาร ตาม พ.ร.บ.ควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ ๔) งานธุรการและงานสารบรรณของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม			
๖	การจัดประชุมผู้บริหารและพนักงาน ประจำเดือน	ประชุมผู้บริหารและพนักงานประจำเดือน เพื่อมอบนโยบาย มอบหมายงาน ติดตามงาน และแลกเปลี่ยนความรู้	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
๗	โครงการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม	จัดโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงาน เทศบาลตำบลป่าแดด และมอบใบประกาศเกียรติคุณ	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑ ม.ค ๒๕๖๗ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๗
๘	โครงการอบรมให้ความรู้การป้องกัน การทุจริต ในองค์กร	คณะผู้บริหาร และพนักงานเทศบาลตำบลป่าแดด ร่วม กิจกรรมการแสดงผลงานต่อต้านการทุจริต เพื่อเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรในการป้องกันการทุจริต	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๕ ก.ค. ๒๕๖๗

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บรรจุใหม่	ส่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	๒๐,๐๐๐	-	-
๒	การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยว กับการพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ/ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการ พัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ/กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จำนวน ๖๒ คน	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
๓	โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- พนักงานเทศบาลเรียนรู้ทางออนไลน์ โครงการ พัฒนาระบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานไป สู่องค์กรคุณภาพด้วยระบบ Local MOOC ของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น - พนักงานครูและผู้ดูแลเด็กได้รับการอบรมแบบ ออนไลน์ของเครือข่ายครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗

๓. ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม / พัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ / กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	- คน
๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการพัฒนา งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ/กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน	๖๒ คน
๓. โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	๓ คน

๔. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
บริหารท้องถิ่น	๒
อำนวยการท้องถิ่น	๘
วิชาการ	๑๐
ทั่วไป	๙
สายงานการสอน	๑๔
พนักงานจ้าง	๒๒
รวม	๖๕

๕. ปัญหาและอุปสรรค

๕.๑ ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๑) เทศบาลตำบลป่าแดด มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง ขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการนั้น
- ๒) งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน

๖. ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๖.๑ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๑) ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กร
อย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนขึ้น
- ๒) จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน
- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาโดยเข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาลตำบลป่าแดด โทร. ๐ ๕๓๗๖ ๑๐๓๘

ที่ ขร.๕๓๕๐๑/๑๑๓ วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลป่าแดด

เรื่องเดิม

ตามที่ เทศบาลตำบลป่าแดด ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

ข้อเท็จจริง

จากนโยบายดังกล่าว งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ร้องรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
๓. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

งานการเจ้าหน้าที่ ขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางสาวอังคณา ไชยชนะโพธิ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/ความเห็น...

ความเห็นหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ศรดีโปรดปราน

(ลงชื่อ)



(นางสาวโยชิตา หฤทัยพิทักษ์)
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เพ็ญพร

(ลงชื่อ)



(นางสาวเบญญาทิพย์ หมั่นจันทร์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลป่าแดด

จำสืบเอก



(ชาญณรงค์ ปาโพธิ์ชัน)
ปลัดเทศบาลตำบลป่าแดด

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลป่าแดด

(ลงชื่อ)



(นายธนะพงศ์ จันทรดีนาเขต)
นายกเทศมนตรีตำบลป่าแดด

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
เทศบาลตำบลป่าแดด อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	- เพื่อส่งเสริมให้มีการ พัฒนาบุคลากรตาม ตำแหน่ง สายงานครบ ทุกตำแหน่ง สายงาน อย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดย เพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรม และ หน่วยงานจัดฝึกอบรม เอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการ ทำงาน สร้างความ สามัคคีในองค์กร ในการ ทำงานร่วมกัน และ เปลี่ยนความรู้	ผลการวิเคราะห์ ผู้ เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้ ความ เข้าใจ เพื่อนำมา ปฏิบัติงาน และ พัฒนางานได้อย่าง แท้จริง ข้อเสนอแนะ ควร จัดส่งบุคลากรเข้ารับ การอบรม อย่าง ต่อเนื่อง	ตั้งไว้ ๓๕๐,๐๐๐.- บาท ใช้ไป ๕๕๔,๐๐๐.- บาท	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ปัญหาด้านการ เปลี่ยนแปลงบุคลากร คุณลักษณะประการ หนึ่งของบุคลากรมี การปรับเปลี่ยนอยู่ ตลอดเวลาใน ลักษณะการโอน ย้าย ส่งผลให้เกิดปัญหา การขาดความ ต่อเนื่องในการ ดำเนินงาน ความ รับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่ เคยผ่านการอบรมซึ่ง มีผลกระทบต่อ ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลป่าแดด อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๒ การวางแผน อัตรากำลังและปรับ อัตรากำลังให้ เหมาะสมกับการกิจ	- เพื่อเป็นการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริม ให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัด กรอบอัตรากำลังและ การบริหารอัตรากำลัง ให้เหมาะสมสอดคล้อง กับการกิจขององค์กร และเพียงพอ มีการวาง เส้นทางความก้าวหน้า ของสายงาน มีความ คล่องตัวต่อการ ขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุก หน่วยงานในองค์กร	- การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ มี การกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการตามอำนาจ หน้าที่ของส่วนราชการ เป็นไปตามประกาศ ก. เทศบาลจังหวัดอ่างทอง และกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับ ปริมาณงาน อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ขององค์กร - การรับโอนข้าราชการ ประเภทอื่น และ พนักงานเทศบาล มา	<u>ผลการวิเคราะห์</u> เป็น การวางแผนล่วงหน้า ในการกำหนด อัตรากำลังให้ สอดคล้องกับปริมาณ ปัจจุบัน และเพื่อ รองรับความก้าวหน้า ในสายงาน การกิจ ถ่ายโอนจากส่วนกลาง ดำเนินการตาม ระเบียบ ประกาศ ก. กลาง ก.เทศบาล จังหวัดเชียงราย และ หนังสือสั่งการ <u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี	-	เทศบาลตำบลป่า แดด ไม่มีการปรับ แผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ✓	อัตรากำลังไม่ เพียงพอกับการกิจ ถ่ายโอนที่มากขึ้น

		ดำรงตำแหน่งตำแหน่ง ที่ว่าง โดยการจัดทำ ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล และ ข้าราชการประเภทอื่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	<u>ผลการวิเคราะห์</u> การ สรรหาบุคคลมาดำรง ตำแหน่งที่ว่าง เป็นไป อย่างต่อเนื่อง <u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี			
--	--	--	---	--	--	--

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
เทศบาลตำบลป่าแดด อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๓ การพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	- เพื่อประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่แนวทาง เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ให้ บุคลากรทราบ	- องค์กรมีการ ปรับปรุงเว็บไซต์ให้เป็น ปัจจุบันอยู่เสมอ จัดให้มี เฟสบุ๊ค และไลน์ในการ สนับสนุนการทำงาน ไว้ สำหรับประชาสัมพันธ์ ผลงาน การปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการ หลักเกณฑ์ การปฏิบัติ คู่มือการ ปฏิบัติงาน	<u>ผลการวิเคราะห์</u> มี การสอบถามแสดง ความคิดเห็นถามตอบ ปัญหา ผ่านเว็บไซต์ เฟสบุ๊ค <u>ข้อเสนอแนะ</u> ควรมี ระบบสารสนเทศแบบ One Stop Service และระบบการ ให้บริการผ่านเว็บไซต์ เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการ ให้บริการ	<u>ตั้งไว้</u> ๑๐,๐๐๐.- บาท <u>ใช้ไป</u> ๖,๐๐๐.- บาท	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
เทศบาลตำบลป่าแดด อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มี ภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของ ผู้บริหารยุคใหม่ที่ทำให้ ความสำคัญกับ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ควบคู่กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	- เพื่อให้การบริหาร ราชการเป็นไปตาม หลักการบริหารจัดการ ที่ดี ลดขั้นตอนในการ ทำงาน ประชาชน ได้รับการบริการ รวดเร็วยิ่งขึ้น ลดการ สูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตาม สายงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบ ไม่ เกี่ยงงาน เป็นไปตาม ขั้นตอนภายใต้การ บังคับบัญชาหัวหน้า งาน หรือหัวหน้าส่วน ราชการ	- จัดทำคำสั่งมอบหมาย งาน การปฏิบัติราชการ ให้กับพนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้างตรงตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงาน และหน้าที่อื่นเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ - จัดทำคำสั่งรักษาราชการ แทน ในกรณีตำแหน่งว่าง หรือมี แต่ไม่สามารถปฏิบัติ ราชการได้ - แจ่งเวียนคำสั่งให้ พนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้างได้รับทราบ และถือปฏิบัติอย่าง เคร่งครัด	ผลการวิเคราะห์ การ จัดทำคำสั่งมอบหมาย งาน เพื่อลดปัญหา ความขัดแย้ง เกี่ยงงาน เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล ข้อเสนอแนะ พนักงาน เทศบาลยังมีความ เข้าใจผิด สับสน และ เข้าใจคลาดเคลื่อน เกี่ยวกับงาน	-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลป่าแดด อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตของบุคลากร	- เพื่อเสริมสร้างกำลังใจ ให้กับพนักงาน เกิด ความรัก ความทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจให้กับ องค์กร และสร้างความ มั่นใจให้กับบุคลากร	- ดำเนินการประกาศ ยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่มีผล การปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๗ - ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส. ในองค์กร	<u>ผลการวิเคราะห์</u> พนักงานมีความสุขใน การปฏิบัติงาน สถานที่ ทำงานน่าอยู่ สะอาด และสะดวก สบาย <u>ข้อเสนอแนะ</u> ควรมี การดำเนินการอย่าง ต่อเนื่องทุกปี	-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่มี
ประเด็นนโยบาย ที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้าง แรงจูงใจเพื่อรักษา บุคลากรที่มี ประสิทธิภาพสูงไว้กับ หน่วยงาน	- เพื่อเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล ได้แก่ การ เลื่อนขึ้นเงินเดือน การ ให้เงินรางวัลประจำปี	- ดำเนินการพิจารณาเลื่อน ขึ้นเงินเดือนประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นไปตามกระบวนการ ขั้นตอน ตามตัวชี้วัดของการ ประเมินการปฏิบัติราชการ พร้อมทั้งดำเนินการประกาศ รายชื่อพนักงานเทศบาลที่มี ผลการประเมินดีเด่น	<u>ผลการวิเคราะห์</u> ดำเนินการพิจารณา เลื่อนขึ้นเงินเดือน เป็นไปตามประกาศ หลักเกณฑ์กำหนด <u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี	-	การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ประจำปี แบ่งออกเป็น ๒ รอบ คือ - ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ - ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
เทศบาลตำบลป่าแดด อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๗ การเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ให้แก่พนักงานฯ	- เพื่อส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของ พนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้าง ให้ปฏิบัติ ตนตามประมวล จริยธรรมพนักงานส่วน ท้องถิ่น	- นำประกาศ ก.ธ. เรื่อง “ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น” มาเผยแพร่ให้บุคลากร ทุกส่วนราชการ รับทราบและถือปฏิบัติ โดยทั่วกัน	<u>ผลการวิเคราะห์</u> ผู้บริหารเทศบาลให้ ความสำคัญกับการ ส่งเสริมจริยธรรม และ การรักษาวินัยบุคลากร ทุกคนได้รับการ ส่งเสริมจริยธรรม และ รักษาวินัย ให้ปฏิบัติตน ตามประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น <u>ข้อเสนอแนะ</u> ควรมี การดำเนินการอย่าง ต่อเนื่องทุกปี	-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
เทศบาลตำบลป่าแดด อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๘ การบริหารทรัพยากร บุคคลและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้ ตรงกับสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง	- เพื่อพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่ เหมาะสม สอดคล้องกับ สถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ องค์กร	บุคลากรนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ ได้รับจากการพัฒนามา ปรับใช้ปฏิบัติงานตาม อำนาจหน้าที่ของตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<u>ผลการวิเคราะห์</u> พัฒนาบุคลากรอย่าง เป็นระบบทั่วถึง และ ต่อเนื่อง โดยการ เพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพ ความสามารถ และ ทักษะที่เหมาะสม <u>ข้อเสนอแนะ</u> ให้มีการ รายงานผลจากการเข้า รับการฝึกอบรมให้กับ ผู้บริหารทราบ	-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
เทศบาลตำบลป่าแดด อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	- เพื่อให้องค์กรมีการ บริหารจัดการความรู้ (Knowledge management) อย่าง เป็นระบบ	- นำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในการ ทำงาน เป็นการสร้าง ความกระจำถึง ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) กับการ จัดการความรู้ (Knowledge management)	<u>ผลการวิเคราะห์</u> องค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถนำไปใช้เป็น แนวทางในการ วางรากฐานด้านการ สร้างคุณค่าให้แก่ ทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ คือ ความรู้ <u>ข้อเสนอแนะ</u> เราควร สร้างองค์กรแห่งการ เรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็น ระบบ และมีส่วนร่วม จากทุกฝ่ายเพื่อการ พัฒนาอย่างยั่งยืนใน ที่สุด	-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่มี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
เทศบาลตำบลป่าแดด อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๑๐ การส่งเสริมพัฒนา บุคลากรในองค์กร	- เพื่อกำหนดเส้นทาง การพัฒนาบุคลากร และเป็นกรอบในการ พัฒนาบุคลากรแต่ละ ตำแหน่ง	- มีการวางแผนการ พิจารณาการส่ง บุคลากรเข้ารับการ อบรมตามสายงาน ความ ก้าวหน้าใน แผนพัฒนาบุคลากร	<u>ผลการวิเคราะห์</u> มีการ ดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนาพนักงาน เทศบาลประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ <u>ข้อเสนอแนะ</u> ดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความ จำเป็น	<u>ตั้งไว้</u> ๓๕๐,๐๐๐.- บาท <u>ใช้ไป</u> ๕๕๔,๐๐๐.- บาท	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่มี

การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลป่าแดด ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในหลาย ๆ ด้าน ผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

บุคลากรของเทศบาลตำบลป่าแดดเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงาน เป็นไปตามเป้าหมายโดยเทศบาลได้ดำเนินการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตร และพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาช่วยในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะรองรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาเทศบาลให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยพร้อมรับใช้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน และความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรม ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๒. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตรากำลังที่ว่างดำเนินการขอใช้บัญชี ก.สอ. ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนา เจริญนวัตกรรมให้มากขึ้น

๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม