

แบบรายงาน  
การดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์  
ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปี ๒๕๖๖



ของเทศบาลตำบลเมืองงาย  
อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
- แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑
- ปัญหาและอุปสรรค เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา และข้อเสนอแนะ	๗

**แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**  
**เทศบาลตำบลเมืองงาย อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่**

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านโครงสร้างบริหาร อัตรากำลังและการบริหาร อัตรากำลัง	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้ ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบ อัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาล	ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจของหน่วยงาน และ การพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับสวอนราชการในปัจจุบัน ( การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดของ คกก.และผู้เกี่ยวข้อง)
๒. นโยบายด้านอัตรากำลัง ๒.๑ ด้านการบรรจุ แต่งตั้ง/รับโอน(ย้าย)	จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง ข้าราชการและ พนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือ โอนย้าย	<p>ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- คำสั่ง ท.ต.เมืองงาย ที่ ๓๕๔/๒๕๖๕ เรื่องบรรจุแต่งตั้งผู้อบแข่งขันได้เป็นพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน</li> </ul> <p>ดำเนินการรับโอนย้ายพนักงานเทศบาลเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- คำสั่ง ท.ต.เมืองงาย ที่ ๓๕๓/๒๕๖๕ เรื่อง รับโอนพนักงานเทศบาล ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย อำนวยการ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕</li> <li>- คำสั่ง ท.ต.เมืองงาย ที่ ๔๑๖/๒๕๖๕ เรื่อง รับโอนพนักงานเทศบาล ตำแหน่งนักวิชาการ สาธารณสุข ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕</li> <li>- คำสั่ง ท.ต.เมืองงาย ที่ ๐๒๘/๒๕๖๖ เรื่อง รับโอนพนักงานเทศบาล ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย บริหารงานทั่วไป ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖</li> <li>- คำสั่ง ท.ต.เมืองงาย ที่ ๐๒๙/๒๕๖๖ เรื่อง รับโอนพนักงานเทศบาล ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖</li> </ul>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ - แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
	๓.๒ โครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	- รายงานผลการดำเนินโครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
	๓.๓ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าตามแผนการพัฒนาบุคลากร - รายงานผลการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)
	๓.๔ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงาน ให้อยู่ในระบบงาน E- learning (Local MOOC)	ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตัวเองในระบบ E- learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง (Local MOOC)
	๓.๕ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน
	๓.๖ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนาและจัดให้มีขึ้นพื้นฐานของพนักงาน
๔. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ	๑. มีระบบสารสนเทศในการจัดเก็บฐานข้อมูลบุคลากร ๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร ๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร ให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งาน	การบันทึกข้อมูลตามฐานข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด จำนวน ๗ ระบบงาน ได้แก่ ๑. ระบบงานสารสนเทศกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อเชื่อมโยงระบบติดตามประเมินผลแห่งชาติ (e-Plan eMENSER) ๒. ระบบข้อมูลกลางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (INFO) ๓. ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS)

	ระบบ และเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต	<p>๔. ระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP)</p> <p>๕. ระบบฐานข้อมูลจัดเก็บรายได้ท้องถิ่น</p> <p>๖. การบริหารจัดการขยะมูลฝอยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๗. ระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)</p>
๕. นโยบายด้านสวัสดิการ	การจัดการสภาพแวดล้อมที่ทำงานให้สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานให้สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย - โครงการ Big Cleaning Day
๖. นโยบายด้านภาระงาน	ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของทุกส่วนราชการ
๗. นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	การประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกอง เพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน สนับสนุนแลพส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม ส่งเสริมมาตรการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนา ทักษะและความชำนาญในการ	<p>๑. มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ</p> <p>๒. รายงานการติดตามและประเมินผล แผนพัฒนาท้องถิ่น การดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาท้องถิ่น เช่น โครงการจัดการแข่งขันกีฬาเยาวชนประชาชนสัมพันธ์</p>

	ปฏิบัติงานให้บรรลุตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์ ประสิทธิภาพสูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง	
๘. นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจการด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น	รายงานการติดตามและประเมินผล แผนพัฒนาท้องถิ่น การดำเนินการตามแผนพัฒนาท้องถิ่น เช่น โครงการสร้างพระสถูปพระนเรศวรฯ ,โครงการประเพณีลอยกระทง
๙. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	<p>๑. หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>๒. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล, ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง</p> <p>- คำสั่ง ทต.เมืองงาย ที่ ๑๐๒/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖</p> <p>- คำสั่ง ท.ต.เมืองงาย ที่ ๓๘๓/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล, ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖</p> <p>๓. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล</p> <p>- คำสั่ง ทต.เมืองงาย ที่ ๐๙๗/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖</p> <p>- คำสั่ง ทต.เมืองงาย ที่ ๓๘๕/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖</p> <p>๔. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล, การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> <p>- คำสั่ง ทต.เมืองงาย ที่ ๑๐๓/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล, การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- คำสั่ง ทต.เมืองงาย ที่ ๓๘๔/๒๕๖๕ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานเทศบาล, การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ, การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ และการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖</li> <li>๕. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของพนักงานครูเทศบาล</li> <li>- คำสั่ง ทต.เมืองงาย ที่ ๐๘๘/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของ พนักงานครูเทศบาล ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖</li> <li>- คำสั่ง ทต.เมืองงาย ที่ ๓๘๖/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของ พนักงานครูเทศบาล ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖</li> </ul>
๑๐. ด้านการส่งเสริม จริยธรรมและรักษาวินัยของ บุคลากรในองค์กร	๑๐.๑ โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและ เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖-๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๕
	๑๐.๒ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบ ถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ประชาสัมพันธ์ให้ตชเจ้าหนี้รับทราบ ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่า ด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น
	๑๐.๓ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน แก่ผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือก ปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบและ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของทุกส่วนราชการ
๑๑. การสรรหาคณคณก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของ หน่วยงาน	ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับ สมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๑๒. ด้านสร้างควมก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑๒.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทาง เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	- หน่วยงานมรการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว - หน่วยงานมีการตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติและแจ้งให้พนักงานผู้นั้นทราบ
	๑๒.๒ แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (CAREER PATH) สนับสนุนให้บุคลากรความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่นการเลื่อนระดับ หรือ การสอบเพื่อดำรงตำแหน่งสายบริหาร ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ.๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	นายธวัชชัย วันดี ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน ได้รับการเลื่อนระดับ เป็นเจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕
๑๓. ด้านสวัสดิการและการพัฒนาคุณภาพชีวิต	จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	หน่วยงานได้ดำเนินการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน - โครงการ Big Cleaning Day



## ปัญหาและอุปสรรค เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา และข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไข

หัวข้อ	ปัญหาและอุปสรรค เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	และข้อเสนอแนะ / แนวทางแก้ไข
๑. ด้านโครงสร้างการบริหาร อัตราค่าจ้าง และการบริหารอัตราค่าจ้าง	บางส่วนราชการ มีปริมาณงานเพิ่มขึ้น จำนวนบุคลากรใน ส่วนงานมาเพียงพอต่อปริมาณงาน จึงมีความต้องการ เจ้าหน้าที่ผู้มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงาน มาปฏิบัติภารกิจและหน้าที่เพื่อดำเนินการตาม ภารกิจให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามนโยบายของรัฐและของ ผู้บริหารต่อไป	การวิเคราะห์ภาระงาน และปริมาณงาน และคำนวณภาระ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นมาเกิน ๔๐% ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ บัณฑิตส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ นำเสนอ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อ พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพิ่มกรอบอัตราค่าจ้างต่อไป
๒. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	ไม่มี	-
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่มี	เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและโปร่งใส - แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ
๔. ด้านส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ของบุคลากรในหน่วยงาน	ไม่มี	เพื่อส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรใน หน่วยงาน - โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๕. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ไม่มี	-
๖. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	ไม่มี	-
๗. ด้านสวัสดิการและการพัฒนาคุณภาพ ชีวิต	ไม่มี	-