



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
สำนักปลัดเทศบาล โทร. ๐๕๓ ๖๐๖ ๒๒๓ ต่อ ๑๗

ที่ ขร ๕๕๔๐๑/๑๕๓๕

วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

เรื่องเดิม

ตามที่ เทศบาลตำบลยางฮอม ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยมีนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๔ ด้าน คือ ๑. ด้านการสรรหา (Recruitment) ๒. ด้านการพัฒนา (Development) ๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention) ๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization) และให้งานการเจ้าหน้าที่รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวให้ นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอมทราบ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ของทุกปี นั้น

ข้อเท็จจริง

งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สำนักปลัดเทศบาล ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรียบร้อยแล้ว โดยดำเนินการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

ข้อเสนอแนะและข้อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอมทราบ

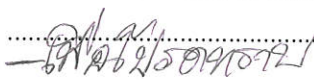
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางสาวรัชนิกรณ ธิทะ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล



(ลงชื่อ)

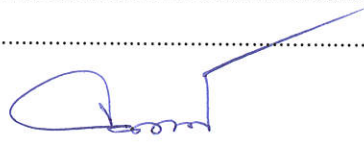
(นางนงเยาว์ เชื้อนแก้ว)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม

- ฝือไปหา

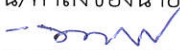
(ลงชื่อ)



(นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน)

ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม

ความเห็น/คำสั่งของนายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม



(ลงชื่อ)



(นางลาวรรณ ธนรุ่งเรืองเดช)

นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภออนุดา จังหวัดเชียงราย

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อการกิจและปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงไปรวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)	-เพื่อให้ ทต.ยางฮอม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน -เพื่อให้ ทต.ยางฮอม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ ทต.ยางฮอม -เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ ทต.ยางฮอม	-ทต.ยางฮอม มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วน และ ก.ท.จ.เชียงราย มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑.๑.๑ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้ ๑) กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้ -พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๗๒ อัตรา -พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๗๒ อัตรา -พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๗๒ อัตรา พ.ศ. ๒๕๖๖ ยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากเกษียณอายุราชการ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ๒) ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ -พ.ศ. ๒๕๖๔ ร้อยละ ๒๑.๖๑ -พ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละ ๒๑.๓๐ -พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๒๐.๙๘ ๓) บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง -กรอบอัตรากำลัง ๗๒ อัตรา -ตำแหน่งที่มีคนครอง ๖๔ อัตรา -ตำแหน่งว่าง ๘ อัตรา ตามมติ ก.ท.จ.เชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓	-การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปด้วยความถูกต้อง ครบถ้วนตามระเบียบ -การกำหนดตำแหน่งยังไม่เพียงพอต่ออำนาจหน้าที่และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน -ควรดำเนินการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในทุกๆ ปีงบประมาณ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน
				๑.๑.๒ ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) จำนวน ๒ ฉบับ ดังนี้ ๑) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ -กำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๒ อัตรา ในตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ และเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามมติ ก.ท.จ.เชียงราย ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔	

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
				๒) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ -กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงานภายใน และกำหนดอำนาจหน้าที่ส่วนราชการหลัก ดังนี้ (๑) สำนักปลัดเทศบาล (๒) กองคลัง (๓) กองช่าง (๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๕) กองการศึกษา (๖) หน่วยตรวจสอบภายใน ตามมติ ก.ท.จ.เชียงราย ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๔	
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคนโดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังคนโดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังไม่เกินร้อยละ ๖ ของบุคลากรทั้งหมด	-เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	-ไม่มีอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑.๒.๑ ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลหรือพนักงานครูเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นที่ดำรงตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๒ อัตรา ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓-๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ ดังนี้ ๑) นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๒) ครู เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๑ สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพญาพิภักดิ์ กองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ๑.๒.๒ ดำเนินการร้องขอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (กจ., ก.ท. และ ก.อบต.) เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกจำนวน ๑ อัตรา ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ดังนี้ ๑) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา ๑.๒.๓ ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นที่ดำรงตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๓ อัตรา ตั้งแต่วันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ ดังนี้ ๑) เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา	-ทต.ยางฮอม มีกรอบอัตรากำลัง ๗๔ อัตรา มีคนครองตำแหน่ง ๖๔ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๑๐ อัตรา จึงคิดอัตรากำลังได้ร้อยละ ๑๓.๕๑ -ทต.ยางฮอม ได้ร้องขอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก จำนวน ๔ อัตรา ดังนี้ ๑.ผอ.กองช่าง ๒.ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๓.หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๔.หน.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม แต่ไม่ยังไม่ได้รับการจัดสรรตำแหน่ง -ทต.ยางฮอม ได้ร้องขอให้ กสท. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้ ๑.พยาบาลวิชาชีพ ๒.ครูผู้ดูแลเด็ก แต่ไม่ยังไม่ได้รับการจัดสรรตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
				๒) นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา ๓) เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา ๑.๒.๔ ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นที่ดำรงตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๓ อัตรา ตั้งแต่วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ ดังนี้ ๑) นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา ๑.๒.๕ ดำเนินการประกาศการรับโอน (ย้าย) ในช่องทางดังนี้ ๑) ปัดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ เทศบาลตำบลยางฮอม ๒) เว็บไซต์ของเทศบาลตำบลยางฮอม http://www.yanghom.go.th/ ๓) facebook เทศบาลตำบลยางฮอม ๔) ส่งหนังสือประชาสัมพันธ์ให้นายกเทศมนตรีตำบล/นายกองค์การบริหารส่วนตำบล/ท้องถิ่นอำเภอ ทุกแห่งในจังหวัดเชียงราย/นายกเทศมนตรีนครเชียงราย/นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย/ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย ทางระบบ E-OFFICE ๕) ส่งหนังสือประชาสัมพันธ์ให้นายกเทศมนตรีตำบล/นายกองค์การบริหารส่วนตำบล/ท้องถิ่นอำเภอ ทุกแห่งในจังหวัดเชียงราย/นายกเทศมนตรีนครเชียงราย/นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย/ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย/ท้องถิ่นจังหวัดทุกแห่ง ทางไปรษณีย์ ๑.๒.๖ ดำเนินการโอน รับโอน พนักงานเทศบาลจำนวน ๖ ราย ดังนี้ ๑) ให้โอน นางสาวอชิรี อะโนราช ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ สังกัด เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย อัตราเงินเดือน ๓๔,๖๘๐ บาท ไปรับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	- ทด.ยางฮอม ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) จำนวน ๔ อัตรา ดังนี้ ๑. นิติกร ๒. นักวิชาการสาธารณสุข ๓. นายช่างโยธา ๔. ครู สำหรับตำแหน่ง นิติกร อยู่ระหว่างการดำเนินการรับโอนและขอความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.เชียงราย สำหรับตำแหน่งอื่น ไม่มีผู้ร้องขอมาดำรงตำแหน่ง - การลดภาวะอัตราตำแหน่งว่างในองค์กรเพื่อป้องกันการดำเนินงานที่ล้มเหลวซึ่งส่งผลกระทบต่อความล่าช้าเสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ - การประกาศรับโอนย้ายพิจารณาคุณสมบัติของผู้ขอโอนให้ตรงกับตำแหน่งและความสามารถของผู้ที่ประสงค์จะโอนย้าย

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
				สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา อำเภอพญาเม็งราย จังหวัด เชียงราย อัตราเงินเดือน ๓๔,๖๘๐ บาท มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ ตามมติ ก.ท.จ.เชียงราย ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ ๒) รับโอน นายจักรกิตร์ ก่อเกิด ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย อัตราเงินเดือน ๓๗,๔๑๐ บาท มารับราชการเป็น พนักงานเทศบาลและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ สังกัด เทศบาลตำบลยางฮ่อม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย อัตราเงินเดือน ๓๗,๔๑๐ บาท มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ ตามมติ ก.ท.จ.เชียงราย ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ ๓) ให้โอน นายจักรกิตร์ ก่อเกิด ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ สังกัด เทศบาลตำบลยางฮ่อม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย อัตราเงินเดือน ๓๘,๕๒๐ บาท ไปรับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา อำเภอพญาเม็งราย จังหวัด เชียงราย อัตราเงินเดือน ๓๘,๕๒๐ บาท มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๔ ตามมติ ก.ท.จ.เชียงราย ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ ๔) รับโอน นางสาวอัครีย์ อะโนราช ตำแหน่ง รองปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เปา อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย อัตราเงินเดือน ๓๕,๗๗๐ บาท มารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ สังกัด เทศบาลตำบลยางฮ่อม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย อัตราเงินเดือน ๓๕,๗๗๐ บาท มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๔ ตามมติ ก.ท.จ.เชียงราย ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๓	

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
				๕) ให้โอน นายจิราณวัฒน์ เสี่ยงดัง ตำแหน่ง นิติกร ระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย อัตราเงินเดือน ๓๑,๓๔๐ บาท ไปรับราชการเป็นพนักงานเทศบาลและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นิติกร ระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลศรีง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย อัตราเงินเดือน ๓๑,๓๔๐ บาท มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ตามมติ ก.ท.จ.เชียงราย ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๔ ๕) รับโอน นายสุทธิพงษ์ สิทธิเชตรกรณ์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๒๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ อัตราเงินเดือน ๒๐,๗๘๐ บาท มารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย อัตราเงินเดือน ๒๐,๗๘๐ บาท มีผลตั้งแต่วันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๔ ตามมติ ก.ท.จ.เชียงราย ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๔ ๖) รับโอน นายภูวนาท ราชเมืองมูล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลเวียงเทิง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย อัตราเงินเดือน ๑๘,๔๘๐ บาท มารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย อัตราเงินเดือน ๑๘,๔๘๐ บาท มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๔ ตามมติ ก.ท.จ.เชียงราย ครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔	

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ และการรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลยางฮอม และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	-ไม่มีอัตราว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	-ไม่มีการดำเนินการ	-กระบวนการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ การสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างควรดำเนินการด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และยุติธรรม
	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์เฉพาะด้านในตำแหน่งนั้นๆ เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน	-เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นไปด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และเกิดความยุติธรรม	-คณะกรรมการในการสรรหา มีครบถ้วนทุกกระบวนการ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม	-ไม่มีการดำเนินการ	-เพื่อความยุติธรรมและโปร่งใสไม่ควรจะกำหนดคณะกรรมการออกข้อสอบและคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกข้อสอบเป็นชุดเดียวกัน
๒. ด้านการพัฒนา (Development)	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนิตที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆ ตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-ทต.ยางฮอมมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วนและ ก.ท.จ.เชียงรายได้เห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	๒.๑.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน	-เพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อได้กระบวนการและวิธีการพัฒนาตรงกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร
	๒.๒ นำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	-เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปด้วยความรวดเร็วและเป็นปัจจุบัน	-ข้อมูลบุคลากรในระบบมีความถูกต้อง ครบถ้วนร้อยละ ๑๐๐	๒.๒.๑ เว็บไซต์ของเทศบาลตำบลยางฮอม http://www.yanghom.go.th/ ๒.๒.๒ ระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) http://lhr.dla.go.th/hr/index.jsp ๒.๒.๓ มีการนำเครื่องอ่าน Smart Card มาใช้เพื่อดึงข้อมูลบุคคล	-ระบบสารสนเทศสามารถเก็บข้อมูลบุคลากรได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนสามารถดึงข้อมูลมาใช้ได้อย่างรวดเร็ว
	๒.๓ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาตนเองด้วยการฝึกอบรมตามตำแหน่ง	-เพื่อสร้างองค์ความรู้ -เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน	-บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเองและเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน	๒.๓.๑ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่งหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๒.๓.๒ ดำเนินการอบรมโครงการอบรมจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ระดับปฐมวัย วันที่ ๑๘-๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔	-ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุกๆ ตำแหน่งงานในองค์กร

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
				๒.๓.๓ ดำเนินการอบรมโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพครู/ผู้ดูแลเด็ก วันที่ ๒๐-๒๑ มีนาคม ๒๕๖๔	
				๒.๓.๔ ดำเนินการอบรมโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมาย สำหรับคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และพนักงานเทศบาล ตำบลยางฮอม วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๔	
				๒.๓.๕ ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning	
	๒.๔ จัดให้มีการประเมินพนักงานส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด	-เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและตรงตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-บุคลากรได้รับการพัฒนาและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ตรงกับตำแหน่ง	๒.๔.๑ มีการประเมินบุคลากรในหน่วยงานตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	-จัดให้มีการพัฒนาด้านความรู้และด้านทักษะในการทำงานไปพร้อมๆ กัน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน
๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)	๓.๑ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้พนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างรับทราบ	-เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา	-บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในงานได้	๓.๑.๑ ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนด้วยตนเอง และมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้ และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้
				๓.๑.๒ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายงาน	
	๓.๒ กำหนดให้จัดกิจกรรมในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากร	-เพื่อให้มีการบูรณาการสร้างความผูกพันร่วมมือภายในหน่วยงาน -เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย -เพื่อให้งานบริการมีความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง เกิดความพึงพอใจกับผู้มารับบริการ -เพื่อเป็นช่องทางให้บุคลากรเสนอแนะ ปัญหา/อุปสรรค/แนวทางการแก้ไข	-บุคลากรมีความรัก ความผูกพันภายในองค์กร	๓.๒.๑ ดำเนินการโครงการสร้างความผูกพันภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓-๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ ๓.๒.๒ ดำเนินการกิจกรรม ๕ส ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓-๓๐ กันยายน ๒๕๖๔	-บุคลากรมีความรัก ความผูกพันภายในองค์กรมากยิ่งขึ้น -ควรจัดให้มีกิจกรรม/โครงการที่สร้างความผูกพันภายในองค์กรมากยิ่งขึ้น

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	๓.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เป็นปัจจุบัน	-เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-ข้อมูลบุคลากรในระบบมีความถูกต้อง ครบถ้วนร้อยละ ๑๐๐	๓.๓.๑ ดำเนินการบันทึกข้อมูลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ผู้ครองตำแหน่งอัตรว่าง และทะเบียนประวัติ ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน ชื่อตำแหน่งในสายงาน คำสั่ง และอัตราเงินเดือน ของบุคลากรครบถ้วนถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	-เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบ โดยส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง
	๓.๔ จัดกิจกรรมการยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดีเด่น การคัดเลือกบุคคลต้นแบบ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักผูกพันระหว่างบุคลากรกับเทศบาล และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง ให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้นายกเทศมนตรีรับทราบ เพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ	-เพื่อส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร ผู้มีความประพฤติดีเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านการครองตน ครองคน และครองงาน และมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น -เพื่อส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร ผู้มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม บำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม -เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรรักษาวินัย -เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ	-มีพนักงานเทศบาลดีเด่น จำนวน ๑ คน -มีพนักงานครูเทศบาลดีเด่น จำนวน ๑ คน -มีลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดีเด่น จำนวน ๑ คน	๓.๔.๑ ดำเนินการโครงการพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดีเด่นของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปี ๒๕๖๔ ระหว่างเดือน มิถุนายน-กันยายน ๒๕๖๔ และได้ประกาศการยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๔ ดังนี้ ๑.นายวิเศษ ไหวคิด เป็นพนักงานเทศบาลดีเด่น ๒.นางสุทิ แก้วมาลา เป็นพนักงานครูเทศบาลดีเด่น ๓.นางสาวนารีรัตน์ จิตที่ เป็นลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดีเด่น ๓.๔.๒ ประชาสัมพันธ์ผลการคัดเลือกพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดีเด่นของเทศบาลตำบลยางฮอม ประจำปี ๒๕๖๔ ในช่องทางดังนี้ ๑) ปิดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ เทศบาลตำบลยางฮอม ๒) เว็บไซต์ของเทศบาลตำบลยางฮอม http://www.yanghom.go.th/ ๓) facebook เทศบาลตำบลยางฮอม ๔) ส่งหนังสือเวียนแจ้งประกาศให้ กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่ตำบลยางฮอมทราบ และติดประกาศบอร์ดประชาสัมพันธ์ในหมู่บ้าน	-มีบุคลากรที่มีความประพฤติดี เป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านการครองตน ครองคน และครองงาน และมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม บำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม และรักษาวินัยในองค์กร
	๓.๕ ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการต่างๆ ตามที่ระเบียบกำหนด	-เพื่อส่งเสริมสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากร -เพื่อสนับสนุนการขอรับสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากร	-การดำเนินการขอรับสวัสดิการต่างๆ มีความถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วนตามระเบียบ และตรงตามเวลาที่กำหนด	-ไม่มีการดำเนินการ	-การจัดทำกระบวนการขอรับสวัสดิการต่างๆ อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนที่ชัดเจน จะทำให้ผู้ขอรับสวัสดิการต่างๆ ได้รับสิทธิของตนเองได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	๓.๖ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เทศบาลกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้าง และเลื่อนขั้นค่าตอบแทนเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีบุคลากรร้องเรียนร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอนายกเทศมนตรีพิจารณาโดยด่วน	-เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานภายในองค์กร -เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร	-บุคลากรจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายในเดือน เม.ย. และ ต.ค. ครบทุกคน -บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ครบทุกคน	๓.๖.๑ ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๑) ต้นรอบการประเมินพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ครบทุกคน ๒) มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินการปฏิบัติงาน ๓) มีรายงานการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินการปฏิบัติงาน ๓.๖.๒ ดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล และเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ ๑) จัดทำแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ๒) มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าจ้าง ๓) มีรายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าจ้าง ๔) มีการแบ่งกลุ่ม การคำนวณโควตาและวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๓.๖.๓ ไม่มีการเรียกร้องขอความเป็นธรรม และไม่มีหนังสือร้องเรียน	-การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส เป็นไปตามระเบียบ -การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบ
๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)	๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้ง ควบคุม กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอนาดูน จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๕ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกเทศมนตรีทราบโดยเร็ว	-เพื่อให้มีการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม และตรงตามตำแหน่งหน้าที่	-การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้อง เรียบร้อย ตรงตามระเบียบ	๔.๑.๑ จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ๔.๑.๒ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เทศบาลตำบลยางฮอม จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๕ ๔.๑.๓ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลยางฮอม ๔.๑.๔ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบแนวทางการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เทศบาลตำบลยางฮอม จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๕ ๔.๑.๕ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	-การแบ่งงานเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ -บุคลากร ๑ คน ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามตำแหน่งและปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้ปฏิบัติงานล่าช้า และมีความผิดพลาดบ่อยครั้ง -งานมีความซับซ้อน แต่ไม่มีผู้ที่มีความรู้เฉพาะด้าน จึงจำเป็นต้องสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านมาปฏิบัติงานจึงจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุดเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก	-เพื่อเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการ	-บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย	-ไม่มีการดำเนินการ	-ควรนำผลงานที่ใช้ประกอบการเลื่อนระดับในแต่ละตำแหน่งงานเก็บรวบรวมเป็นองค์ความรู้ขององค์กร (KM)

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๑.๑ เทศบาลตำบลยางฮอม มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการนั้น
ยังไม่ส่งเสริมสนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชาและวิธีการพัฒนา ไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ
- ๑.๓ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- ๒.๑ ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน ขาดความรักใคร่สามัคคี
- ๒.๒ การโอน การย้ายตำแหน่งของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีการปรับตัวใหม่เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร
- ๒.๓ องค์กรมีการวางแผนการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบขึ้นในองค์กร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนยิ่งขึ้น
- ๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ เป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์
- ๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซัดความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆ แล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคมผู้สูงอายุ และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล
- ๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ และการฝึกอบรม
- ๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๒.๑ การพัฒนาระบบงาน โดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัวและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ
- ๒.๒ สร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร ให้เป็น "องค์กรแห่งความสุข"
- ๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน