



บันทึกข้อความ

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

ที่ ชร ๕๕๔๐๑/๑๔๖๒

วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

เรื่องเดิม

ตามที่ เทศบาลตำบลยางฮอม ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ 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 ๒๕๖๔ เรียบร้อยแล้ว โดยดำเนินการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

ข้อเสนอแนะและข้อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอมทราบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

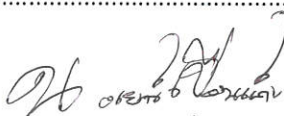
(ลงชื่อ) 
(นางสาวรัชนิกรณ์ ธิทะ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

—  —

(ลงชื่อ)



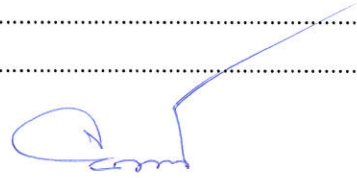
(นางนงเยาว์ เชื้อนแก้ว)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม

- เสร็จไปเรียบร้อย

(ลงชื่อ)



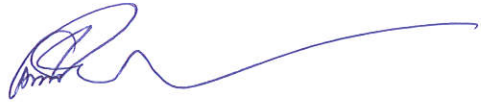
(นายจอมชัย ทิพย์กมลเสน)

ปลัดเทศบาลตำบลยางฮอม

ความเห็น/คำสั่งของนายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม



(ลงชื่อ)



(นางลาวรรณ ธนรุ่งเรืองเดช)

นายกเทศมนตรีตำบลยางฮอม

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไปรวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)	-เพื่อให้ ทต.ยางฮอม มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน -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 ไม่มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	-การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปด้วยความถูกต้อง ครบถ้วนตามระเบียบ -ควรดำเนินการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในทุกๆ ปีงบประมาณ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงการงาน ให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคนโดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังของบุคลากรทั้งหมด	-เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	-ไม่มีอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑.๒.๑ ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลหรือพนักงานครูเทศบาลหรือพนักงานท้องถิ่นอื่นที่ดำรงตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๓ อัตรา ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ดังนี้ ๑) นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๒) นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา ๓) ครู เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๘-๖๐๐-๐๐๑ สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพญาพิภักดิ์ กองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ๑.๒.๒ ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นที่ดำรงตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๑ อัตรา ตั้งแต่วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ดังนี้	-ทต.ยางฮอม มีกรอบอัตรากำลัง ๗๔ อัตรา มีคนครองตำแหน่ง ๖๕ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๙ อัตรา จึงคิดอัตรากำลังได้ร้อยละ ๑๒.๑๖ -ทต.ยางฮอม ได้ร้องขอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก จำนวน ๔ อัตรา ดังนี้ ๑.ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๒.หน.ฝ่ายแผนและก่อสร้าง ๓.หน.ฝ่ายการศึกษา ๔.หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๕.หน.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
				๑) พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เลขาธิการแห่ง ๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑ สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา ๑.๒.๓ ดำเนินการประกาศรับโอนพนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๒ อัตรา ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕-๒๕ เมษายน ๒๕๖๕ ดังนี้ ๑) หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒ สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๒) หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓ สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๑.๒.๔ ดำเนินการร้องขอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ล., ก.ท. และ ก.อบต.) เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก จำนวน ๒ อัตรา ตั้งแต่วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๕ ดังนี้ ๑) หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒ สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๒) หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓ สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๑.๒.๕ ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ที่ดำรงตำแหน่งประเภท ระดับ และ มีฐานะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง (กรณีไม่มีบัญชีหรือบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหมดแล้ว) จำนวน ๑ อัตรา ตั้งแต่วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๕-๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ ดังนี้ ๑) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา ๑.๒.๖ ดำเนินการประกาศการรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๑ อัตรา ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕-๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ดังนี้ ๑) เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา	แต่ไม่ยังไม่ได้รับการจัดสรรตำแหน่ง - ทด. ยางหอม ได้รับขอให้ กสอ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้ ๑. ครูผู้ดูแลเด็ก แต่ไม่ยังไม่ได้รับการจัดสรรตำแหน่ง - ทด. ยางหอม ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้ ๑. ครู ๒. เจ้าพนักงานธุรการ - สำหรับตำแหน่ง ครู ได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท. จ. เชียงรายเรียบร้อยแล้ว โดยรับโอนได้ตั้งแต่วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕ - สำหรับตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ อยู่ระหว่างการดำเนินการประสานการรับโอน - การลดภาวะอัตราตำแหน่งว่างในองค์กรเพื่อป้องกันการดำเนินงานที่สิ้นเปลืองส่งผลให้เกิดความล่าช้าเสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลาทำให้งานขาดประสิทธิภาพ - การประกาศรับโอนย้าย พิจารณาคุณสมบัติของผู้ขอโอนให้ตรงกับตำแหน่งและ ความเหมาะสมของผู้ที่ประสงค์จะโอนย้าย

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
				๑.๒๗ ดำเนินการประกาศการรับโอน (ย้าย) ในช่องทางดังนี้ ๑) ปิดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ เทศบาลตำบลยางฮอม ๒) เว็บไซต์ของเทศบาลตำบลยางฮอม http://www.yanghom.go.th/ ๓) facebook เทศบาลตำบลยางฮอม ๔) ส่งหนังสือประชาสัมพันธ์ให้นายกเทศมนตรีตำบล/นายกเทศมนตรีนครเขื่อนขันธ์กาบแก้วบัวบาน ทุกแห่งในจังหวัดเชียงราย/นายกเทศมนตรีนครเชียงราย/นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย/ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย ทางระบบ E-OFFICE ๕) ส่งหนังสือประชาสัมพันธ์ให้นายกเทศมนตรีตำบล/นายกองค์การบริหารส่วนตำบล/ท้องถิ่นอำเภอ ทุกแห่งในจังหวัดเชียงราย/นายกเทศมนตรีนครเขื่อนขันธ์กาบแก้วบัวบาน/นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย/ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย/ท้องถิ่นจังหวัดทุกแห่ง ทางไปรษณีย์ ๑.๒.๘ ดำเนินการโอน รับโอน พนักงานเทศบาลจำนวน ๑๐ ราย ดังนี้ ๑) รับโอน นางสาวนันทนา มรกต ตำแหน่ง นิติกร ระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลห้วยซ้อ อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย อัตราเงินเดือน ๓๑,๘๘๐ บาท มารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย อัตราเงินเดือน ๓๑,๘๘๐ บาท มีผลตั้งแต่วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๔ ตามมติ ก.ท.จ.เชียงราย ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๔ ๒) ให้โอน นายกรินทร์ อินราช ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒ สังกัด กองช่าง เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย อัตราเงินเดือน ๒๙,๖๘๐ บาท ไปรับราชการเป็นพนักงานเทศบาลและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ สังกัด กองช่าง เทศบาลตำบลเวียงของ อำเภอเวียงของ จังหวัดเชียงราย อัตราเงินเดือน ๒๙,๖๘๐ บาท มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ตามมติ ก.ท.จ.เชียงราย ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
				๓) ให้โอน นายพนันชัย ช่างเก็บ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓ สังกัด กองช่าง เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย อัตราเงินเดือน ๒๗,๔๘๐ บาท ไปรับราชการเป็นพนักงานเทศบาลและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ สังกัด กองช่าง เทศบาลตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน อัตราเงินเดือน ๒๗,๔๘๐ บาท มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ตามมติ ก.ท.จ.เชียงราย ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ๔) รับโอน นายชยภูมิ สีเขียว ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒ สังกัด กองช่าง เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเวียงแสน จังหวัดเชียงราย อัตราเงินเดือน ๒๙,๑๑๐ บาท มารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ สังกัด กองช่าง เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย อัตราเงินเดือน ๒๙,๑๑๐ บาท มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ตามมติ ก.ท.จ.เชียงราย ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ๕) ให้โอน นายชยภูมิ สีเขียว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ สังกัด กองช่าง เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย ๒๙,๑๑๐ บาท ไปรับราชการเป็นพนักงานเทศบาลและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ สังกัด กองช่าง เทศบาลตำบลเวียง อำเภอเวียงแสน จังหวัดเชียงราย อัตราเงินเดือน ๒๙,๑๑๐ บาท มีผลตั้งแต่วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๕ ตามมติ ก.ท.จ.เชียงราย ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕ ๖) รับโอน นายกรินทร์ โอโนราช ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ สังกัด กองช่าง เทศบาลตำบลเวียงของ อำเภอเวียงของ จังหวัดเชียงราย อัตราเงินเดือน ๒๙,๖๘๐ บาท มารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
				เลขที่ดำแหน่ง ๑๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ สังกัด กองช่าง เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย อัตราเงินเดือน ๒๙,๖๘๐ บาท มีผลตั้งแต่วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๕ ตามมติ ก.ท.จ.เชียงราย ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕ ๓) รับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ราย ว่าที่ร้อยตรี ชัยวุฒิ ปิงมูลข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่ง นายช่างโยธาปฏิบัติงาน เลขที่ดำแหน่ง ๘๗ สังกัด กลุ่มวิศวกรรมประมง สำนักงานเลขานุการกรม กรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อัตราเงินเดือน ๑๓,๓๔๐ บาท มารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นายช่างโยธาปฏิบัติงาน เลขที่ดำแหน่ง ๑๒-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ สังกัด กองช่าง เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย อัตราเงินเดือน ๑๓,๕๐๐ บาท มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ ตามมติ ก.ท.จ.เชียงราย ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ๔) รับโอนข้าราชการถ่ายโอน นางสร้อยพร หวังผล ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ เลขที่ดำแหน่ง ๑๒-๒-๑๓-๓๖๐๒-๐๑๔ สังกัด งานศูนย์บริการสาธารณสุขเทศบาล ๓ สันตลือเลือง กองการแพทย์ เทศบาลนครเชียงราย อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย อัตราเงินเดือน ๔๖,๔๙๐ บาท มารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ เลขที่ดำแหน่ง ๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย อัตราเงินเดือน ๔๖,๔๙๐ บาท มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ ตามมติ ก.ท.จ.เชียงราย ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ๕) รับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ราย นางสามนต์ทิพย์ ช่างจิต ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ เลขที่ดำแหน่ง ๒๕๔๔๔๔ สังกัด กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยนอก กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง กระทรวงสาธารณสุข อัตราเงินเดือน ๓๓,๑๑๐ บาท มารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ เลขที่ดำแหน่ง ๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑ สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย อัตราเงินเดือน ๓๐,๓๙๐ บาท	

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ
				มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ ตามมติ ก.ท.จ. เชียงราย ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ๑๐) ให้โอน นายสุทธิพงษ์ สิทธิเชษฐภรณ์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๑-๔๐๑๐๐๑ สังกัด สำนักปลัดเทศบาลเทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย อัตราเงินเดือน ๒๒,๐๔๐ บาท ไปรับราชการเป็นพนักงานเทศบาลและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๘-๔๐๑๐๐๑๓ สังกัด กองการศึกษา เทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย อัตราเงินเดือน ๒๒,๐๔๐ บาท มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ ตามมติ ก.ท.จ. เชียงราย ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕	-กระบวนการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ การสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างควรดำเนินการด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และยุติธรรม
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ และการรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลยางฮอม และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	-ไม่มีอัตราว่างในแผนอัตรากาลัง ๓ ปี		
	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์เฉพาะด้านในตำแหน่งนั้นๆ เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน	-เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นไปด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และเกิดความยุติธรรม	-คณะกรรมการในการสรรหา มีครบถ้วนทุกกระบวนการ และปฏิบัติตามที่ด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม	๑.๔.๑ ดำเนินการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕ โดยรับสมัครตั้งแต่วันที่ ๙ - ๒๐ กันยายน ๒๕๖๕ จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้ ๑) ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๑.๔.๒ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๕ ๑.๔.๓ ดำเนินการประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลยางฮอม ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ โดยมีผู้ผ่านการเลือกสรร จำนวน ๒ ราย	-ทศ.ยางฮอม ดำเนินการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างจำนวน ๑ อัตรา ดังนี้ ๑.คนงาน อยู่ระหว่างการดำเนินการเรียกผู้ผ่านการประเมินลำดับที่ ๑ มารายงานตัว -เพื่อความยุติธรรมและโปร่งใส ไม่ควรจะกำหนดคณะกรรมการออกข้อสอบและคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกข้อสอบเป็นชุดเดียวกัน

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการพัฒนา (Development)	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆ ตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-ทยอยขอมมี การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วนและ ก.ท.จ.เขียนราย มีมติ เห็นชอบ พร้อมทั้ง ประกาศใช้แผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี	๒.๑.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากร ในหน่วยงาน	-เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร เกิดประสิทธิภาพควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละ ตำแหน่งเพื่อได้กระบวน การและวิธีการพัฒนาตรงกับ ความต้องการของบุคลากรในองค์กร
	๒.๒ นำระบบสารสนเทศ มาใช้เพื่อยกระดับการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	-เพื่อให้การพัฒนา บุคลากรเป็นไปด้วยความ รวดเร็วและเป็นปัจจุบัน	-ข้อมูลบุคลากรในระบบ มีความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ 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 มาใช้เพื่อบันทึกข้อมูลบุคคล	-ระบบสารสนเทศสามารถเก็บข้อมูล บุคลากรได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน สามารถดึงข้อมูลมาใช้ได้อย่าง รวดเร็ว
	๒.๓ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนท้องถิ่น พัฒนาดตนเองด้วยการฝึกอบรม ตามตำแหน่ง	-เพื่อสร้างองค์กรแห่ง การเรียนรู้ -เพื่อสร้างวัฒนธรรม องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในหน่วยงาน	-บุคลากรเกิดการพัฒน าดด้วยตนเองและเกิด ประสิทธิภาพประสิทธิผล ในการทำงาน	๒.๓.๑ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับ ตำแหน่งหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๒.๓.๒ ดำเนินการโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมาย สำหรับคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และพนักงานเทศบาล ตำบลยางฮอม วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ๒.๓.๓ ดำเนินการโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพครู/ผู้ดูแลเด็ก วันที่ ๘-๙ กันยายน ๒๕๖๕ ๒.๓.๔ ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning	-ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุกๆ ตำแหน่งงานในองค์กร
	๒.๔ จัดให้มีการประเมินพนักงาน ส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐาน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่กำหนด	-เพื่อให้การพัฒนาถูกต้อง และตรงตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-บุคลากรได้รับการ พัฒนาและนำความรู้ มาประยุกต์ใช้ในการ ทำงานได้ตรงกับตำแหน่ง	๒.๔.๑ มีการประเมินบุคลากรในหน่วยงานตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	-จัดให้มีการพัฒนาความรู้ และด้านทักษะในการทำงาน ไปพร้อมๆ กัน เพื่อประสิทธิภาพ ในการทำงาน
	๓.๑ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้า ในสายงานแจ้งเวียนให้พนักงาน ส่วนท้องถิ่นลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างรับทราบ	-เพื่อให้กระบวนการ และวิธีการพัฒนา เกิดประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการของ บุคลากรแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้เกิดความ ต่อเนื่องในการพัฒนา	-บุคลากรมีประสิทธิ ภาพ ในการทำงาน และสามารถ นำความรู้ที่ได้รับจาก การพัฒนามาประยุกต์ ใช้ในงานได้	๓.๑.๑ ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ ๓.๑.๒ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายงาน	-ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากร เกิดการพัฒนาด้วยตนเอง และ มีความต่อเนื่องขององค์ความรู้ และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.๒ กำหนดให้จัดกิจกรรมไมการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากร	๓.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เป็นปัจจุบัน	-เพื่อให้มีการบูรณาการสร้างความผูกพันร่วมมือภายในหน่วยงาน -เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย -เพื่อให้งานบริการมีความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง เกิดความพึงพอใจกับผู้มาใช้บริการ -เพื่อเป็นช่องทางให้บุคลากรเสนอแนะ ปัญหา/อุปสรรค/แนวทางการแก้ไข	-บุคลากรมีความรัก ความผูกพันภายในองค์กร	๓.๒.๑ ดำเนินการโครงการสร้างความผูกพันภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	-บุคลากรมีความรัก ความผูกพันภายในองค์กรมากยิ่งขึ้น -การจัดให้มีกิจกรรม/โครงการ ที่สร้างความผูกพันภายในองค์กรมากยิ่งขึ้น
		-เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-ข้อมูลบุคลากรในระบบมีความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐	๓.๒.๒ ดำเนินการกิจกรรม ๕๕ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	
		-เพื่อส่งเสริมและยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากร ผู้มีความประพฤติดี เป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านการครองตน ครองคน และ มีผลงานปฏิบัติงานดีเด่น	-มีพนักงานเทศบาลดีเด่น จำนวน ๑ คน -มีพนักงานครูเทศบาลดีเด่น จำนวน ๑ คน -มีลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดีเด่น จำนวน ๑ คน	๓.๒.๓ ดำเนินการโครงการพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดีเด่น ของเทศบาลนครขอนแก่น ประจำปี ๒๕๖๕ ระหว่างเดือน มิถุนายน-กันยายน ๒๕๖๕ และได้ประกาศยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำ ปี ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๕ ดังนี้ ๑.นางสุภาพร เกียรติ เป็นพนักงานเทศบาลดีเด่น ๒.นางพิไลวรรณ อินทรีย์ เป็นพนักงานครูเทศบาลดีเด่น ๓.นายณัฐกิตติ์ นันทา เป็นลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดีเด่น	-เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบ โดยส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง
๓.๔ จัดกิจกรรมการยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดีเด่น การคัดเลือกบุคคลต้นแบบ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักผูกพันระหว่างบุคลากรกับเทศบาล และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง ให้ผู้บังคับบัญชา รายงานให้นายกเทศมนตรีรับทราบ เพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ	๓.๔ จัดกิจกรรมการยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดีเด่น การคัดเลือกบุคคลต้นแบบ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักผูกพันระหว่างบุคลากรกับเทศบาล และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง ให้ผู้บังคับบัญชา รายงานให้นายกเทศมนตรีรับทราบ เพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ	-เพื่อส่งเสริมและยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากร ผู้มีความประพฤติดี ในด้านการครองตน ครองคน และ มีผลงานปฏิบัติงานดีเด่น	-มีพนักงานเทศบาลดีเด่น จำนวน ๑ คน -มีพนักงานครูเทศบาลดีเด่น จำนวน ๑ คน -มีลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดีเด่น จำนวน ๑ คน	๓.๔.๑ ดำเนินการโครงการพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดีเด่นของเทศบาลตำบลยางซอม ประจำปี ๒๕๖๕ ระหว่างเดือน มิถุนายน-กันยายน ๒๕๖๕ และได้ประกาศยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำ ปี ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๕ ดังนี้ ๑.นางสุภาพร เกียรติ เป็นพนักงานเทศบาลดีเด่น ๒.นางพิไลวรรณ อินทรีย์ เป็นพนักงานครูเทศบาลดีเด่น ๓.นายณัฐกิตติ์ นันทา เป็นลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดีเด่น	-มีบุคลากรที่มีความประพฤติดี เป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านการครองตน ครองคน และมีความรักผูกพันกับทีมงานดีเด่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม บำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม รักภักดีในองค์กร และไม่ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ
		-เพื่อส่งเสริมและยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากร ผู้มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม บำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม		๓.๔.๒ ประชาสัมพันธ์ผลการคัดเลือกพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดีเด่นของเทศบาลตำบลยางซอม ประจำปี ๒๕๖๕ ในช่องทางดังนี้ ๑) ปีงบประมาณ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ เทศบาลตำบลยางซอม	

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
		-เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรรักษาวินัย -เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ		๒) เว็บไซต์ของเทศบาลตำบลยางฮอม http://www.yanghom.go.th/ ๓) facebook เทศบาลตำบลยางฮอม ๔) ลง Line เทศบาลตำบลยางฮอม ๕) ส่งหนังสือเวียนแจ้งประกาศให้ กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่ตำบลยางฮอมทราบ และติดประกาศบอร์ดประชาสัมพันธ์ในหมู่บ้าน	
๓.๕ ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการต่างๆ ตามที่ระเบียบกำหนด		-เพื่อส่งเสริมสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากร -เพื่อสนับสนุนการขอรับสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากร	-การดำเนินการขอรับสวัสดิการต่างๆ มีความถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วนตามระเบียบ และตรงตามเวลาที่กำหนด	-ไม่มีการดำเนินการ	-การจัดทำกระบวนการขอรับสวัสดิการต่างๆ อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนที่ชัดเจน จะทำให้ผู้ขอรับสวัสดิการต่างๆ ได้รับสิทธิของตนเองได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว
๓.๖ ควบคุมให้การประเมินผลการทำงาน การปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เทศบาลกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้าง และเลื่อนขั้นค่าตอบแทนเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีบุคลากรร้องเรียนร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอนายกเทศมนตรีพิจารณาโดยด่วน		-เพื่อสร้างความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลการทำงานภายในองค์กร -เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร	-บุคลากรจัดทำแบบประเมินผลการทำงาน ภายในเดือนเม.ย. และ ต.ค. ครบทุกคน -บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนครบทุกคน	๓.๖.๑ ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๑) ต้นรอบการประเมินพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ครบทุกคน ๒) มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนการประเมินปฏิบัติงาน ๓) มีรายงานการประชุมคณะกรรมการเลื่อนการประเมินการปฏิบัติงาน ๓.๖.๒ ดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล และเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ ๑) จัดทำแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ๒) มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าจ้าง ๓) มีรายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าจ้าง ๔) มีการแบ่งกลุ่ม การคำนวณโศดตาและวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๓.๖.๓ ไม่มีการเรียกร้องความเป็นธรรม และไม่มีหนังสือร้องเรียน	-การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส เป็นไปตามระเบียบ -การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบ

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ
๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)	๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติทั้ง ๓ ฝ่าย ควบคู่กันไปกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัด เชียงราย พ.ศ. ๒๕๕๕ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงาน นายกเทศมนตรีทราบโดยเร็ว	-เพื่อให้มีการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม และตรงตามตำแหน่งหน้าที่	-การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อย ตรงตามระเบียบ	๔.๑.๑ จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ๔.๑.๒ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เทศบาลตำบลยางฮอม จังหวัดเชียงราย พ.ศ. ๒๕๕๕ ๔.๑.๓ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลยางฮอม ๔.๑.๔ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบแนวทางการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เทศบาลตำบลยางฮอม จังหวัดเชียงราย พ.ศ. ๒๕๕๕ ๔.๑.๕ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	-การแบ่งงานเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ -บุคลากร ๑ คน ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามตำแหน่งและปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้ปฏิบัติงานล่าช้า และมีความผิดพลาดบ่อยครั้ง -งานมีความซับซ้อน แต่ไม่มีผู้ที่มีความรู้เฉพาะด้าน จึงจำเป็นต้องสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ที่จะต้องสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะด้านมาปฏิบัติงานจึงจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด
	๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุด เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก	-เพื่อเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการ	-บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นไปด้วยความเรียบร้อย	๔.๒.๑ ดำเนินการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้ ๑) นายศุภชัย กาบทอง ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย เดือน ๒๐,๓๗๐ บาท ให้เลื่อนและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลยางฮอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย อัตราเงินเดือน ๒๐,๓๗๐ บาท มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ตามมติ ก.ท.จ.เชียงราย ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕	-ครรนำผลงานที่ใช้ประกอบการเลื่อนระดับในแต่ละตำแหน่งงาน เก็บรวบรวมเป็นองค์ความรู้ขององค์กร (KM)

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

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

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

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

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการวิธีทางและแนวทางการขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนยิ่งขึ้น
- ๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ เป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์
- ๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากวิเคราะห์ได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ขีดความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆ แล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบอบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคมผู้สูงอายุ และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล
- ๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ และการฝึกอบรม

๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๒.๑ การพัฒนาระบบงาน โดยการทำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัวและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ
- ๒.๒ สร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ให้เป็น "องค์กรแห่งความสุข"
- ๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการทำงานอย่างจริงจัง และสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน