

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เทศบาลตำบลสันมะเค็ด อำเภอฟาน จังหวัดเชียงราย

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.๑ จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ ใน การกำหนด โครงสร้างและกรอบ อัตรากำลังที่รองรับ ภารกิจของเทศบาล	- เพื่อให้ ทต.สันมะเค็ด มี โครงสร้างการแบ่งงานและ ระบบงานที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อให้ ทต.สันมะเค็ดมีการ กำหนดตำแหน่งการจัด อัตรากำลัง โครงสร้างให้ เหมาะสมกับอานาจ หน้าที่ของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด -	- ทต.สันมะเค็ด มี การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วน และ ก.ท.จังหวัด เชียงราย มี มติ เห็นชอบ พร้อมทั้ง ประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖)	- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดย ความ เห็นชอบของ ก.ท.จังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ และ เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อ ประกาศโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ การแบ่งงาน ภายใน และการกำหนดอำนาจหน้าที่ ของกองหรือส่วน ราชการใน ทต.สันมะเค็ด ให้ เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.เรื่องมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และ กิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จังหวัดเชียงราย ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๔ และเทศบาลตำบล สันมะเค็ดประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔	- ควรดำเนิน พิจารณา ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ใน ทุกๆ ปีงบประมาณ เพื่อให้การกำหนด ตำแหน่งรองรับ ภารกิจของ หน่วยงาน และการ พิจารณาปรับปรุง ภาระ งานให้ สอดคล้องกับส่วน ราชการในปัจจุบัน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง กรณีการเกลี่ยบุคลากร โดยการย้ายพนักงานเทศบาล สังกัดกองการศึกษา มาช่วยงานกองคลัง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ว่างหรือโอนย้าย	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายใน องค์กร มีความต่อเนื่อง และมี บุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑. ดำเนินการย้ายพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ สังกัดกองการศึกษา มาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ สังกัดกองคลัง ที่เป็นอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒๕๖๖ ตามคำสั่ง ทต.สันมะเค็ด ที่ ๖๑๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๔ ๒. ดำเนินการออกคำสั่งให้พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ผู้มีทักษะ สังกัดกองการศึกษา ลาออกจากราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔	- การลดภาวะอัตรา ตำแหน่งว่างในองค์กร เพื่อป้องกันการ ทำงานที่ ล้นมือ ซึ่งส่งผลให้งานเกิด ความล่าช้า เสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ
๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายใน องค์กร มีความต่อเนื่อง และมี บุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	- ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลและพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ตำแหน่ง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น เมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๔ - แต่งตั้งพนักงานเทศบาล กรณีโอน (ย้าย) ราย นายสุภาพ คำปุก ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปฏิบัติงาน ตามคำสั่ง ทต.สันมะเค็ด ที่ ๕๙๓/๒๕๖๓ สั่ง ณ วันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ตามมติ ก.ท.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๓	- การประกาศรับโอนย้ายพิจารณาคุณสมบัติของ ขอโอนให้ตรงกับตำแหน่ง และความรู้ความสามารถ ของผู้ที่ประสงค์จะโอนย้าย

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			- แต่งตั้งพนักงานเทศบาล กรณีโอน (ย้าย) ราย จำเอกสมเกียรติ พินิจอักษร ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับ กลาง ตามคำสั่ง ทต. สันมะเค็ด ที่ ๑๐๓๔/๒๕๖๓ สั่ง ณ วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ตามมติ ก.ท.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ - แต่งตั้งพนักงานเทศบาล กรณีโอน (ย้าย) ราย นางสาวสุพัฒน์ตรา มะโน สด ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับ ตัน ตามคำสั่ง ทต. สันมะเค็ด ที่ ๘๒/๒๕๖๔ สั่ง ณ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔ ตามมติ ก.ท. จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔	
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี และดำเนินการตาม แผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆ ตำแหน่ง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ทต.สันมะเค็ด มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วน และ ก.ท.จังหวัด เชียงราย มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	- มีจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ รวมถึงการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณา บุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิด ประสิทธิภาพ ควร ดำเนินการสำรวจ ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร แต่ละ ตำแหน่งเพื่อ ได้ กระบวนการและ วิธีการ พัฒนาตรง กับความ ต้องการ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- เพื่อให้กระบวนการและวิธีการ พัฒนา เกิดประสิทธิภาพ และ ตรงกับความต้องการของ บุคลากรแต่ละตำแหน่ง และ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการ พัฒนา	-บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในงานได้	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับ การอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ - นางสาวกัลลว เต็มคำ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน หลักสูตร “ธุรการมืออาชีพ ภายใต้การเขียนหนังสือราชการภายในและภายนอก การใช้ภาษาราชการ การบันทึกหนังสือ การเขียนโครงการ การทำลายหนังสือราชการ การใช้ QR code ในหนังสือราชการภายใต้ระเบียบงานสารบรรณ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ระหว่างวันที่ ๓๐ ตุลาคม – ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ - นายธัญชัย ชัยวัฒน์โนดม ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ หลักสูตร “การดำเนินการทางวินัยสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ หรือพนักงานท้องถิ่น (หลักสูตร ๕ วัน) ประจำปี ๒๕๖๔ ระหว่างวันที่ ๒๖-๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ - นายสุภาพ ดาทุธ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดหลักสูตร “การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ภายใต้รูปแบบและการจำแนกประเภทรายรับรายจ่าย (ฉบับใหม่) รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๒ – ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔	-ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการ พัฒนา ด้วยตนเอง และมีความ ต่อเนื่องขององค์ความรู้ และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์กรแห่ง การเรียนรู้ได้

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	- เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่ง การเรียนรู้ในหน่วยงาน	- บุคลากรเกิดการพัฒนาศักยภาพด้วย ตนเอง และเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน	- ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะ ตำแหน่ง	- ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ในทุกๆ ตำแหน่งงานในองค์กร
๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและตรงตามเกณฑ์มาตรฐานตำแหน่ง	- บุคลากรได้รับการพัฒนาและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ตรงกับตำแหน่ง	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์ มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่ง บุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการดำเนินงานตามตำแหน่ง	- จัดให้มีการพัฒนา ด้าน ความรู้ และด้านทักษะใน การทำงาน ไปพร้อมๆ กัน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน
๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- เพื่อวัดผลระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรในองค์กร - เพื่อผลการประเมินมาปรับปรุง แนวทางและวิธีการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในองค์กร	- บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร	- หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของ บุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้าน การพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อม การทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้ง ติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา	- พัฒนาแนวทางและวิธีการบริหาร ทรัพยากร บุคคล ให้มีความ หลากหลายและสามารถ ตอบสนองความต้องการ ของบุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่งงาน

๓. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	- เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างความเตรียมพร้อมให้ บุคลากร	- บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์	- หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้ บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	- เสริมสร้างองค์ความรู้จาก หลากหลายวิธีและแหล่ง ความรู้ที่แตกต่างกัน
๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- ข้อมูลบุคลากรในระบบ มีความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐	- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น กำหนดทุกระยะแล้วเสร็จที่กำหนดไว้ ทั้งในส่วนของข้อมูลพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา	- เสริมสร้างความรู้ให้กับ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับระบบโดยส่งเสริม ให้ได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง
๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความ โปร่งใส และสร้างมาตรฐานใน การประเมินผลในองค์กร	- กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดย ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึง คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติ ผลการ พิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	- การดำเนินการ แต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงานให้เป็นไป โดยความชอบธรรม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์	- บุคลากรได้รับการพิจารณา เลื่อนเงินเดือนถูกต้อง ครบถ้วน ทุกคน	พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๑/ ๒๕๖๔ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่าน กระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ และ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ตามคำสั่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุม ดังกล่าว	- จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
๓.๕ ดำเนินการการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อ สาธารณชน	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ทต.สันมะเค็ด ให้กับบุคลากร - เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อ สาธารณชน	- ทต.สันมะเค็ด จัดทำประกาศยกย่องและมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔	- จัดทำประกาศยกย่องและมอบเกียรติบัตร ให้แก่บุคลากรผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม จำนวน ๒ ราย ได้แก่ ๑.นายณัฐพงษ์ จินาเดช ตำแหน่ง นายช่างโยธาอาวุโส ๒.นางจุติพร เมืองมาหล้า ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	- ประชาสัมพันธ์ในหน่วยงานและเว็บไซต์หลักขององค์กรเพื่อยกย่องและเป็นขวัญกำลังใจ ให้กับบุคลากร
๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- เพื่อสร้างความผาสุกในองค์กร - เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร	- บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงานและมี ความผูกพันกับองค์กร	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน อย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดพื้นที่พักผ่อนและพักทานอาหารกลางวัน - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	- จัดกิจกรรม/ โครงการเพื่อ สร้างความสามัคคีในองค์กร

๔. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ - ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ - ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ	- จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการประจำปี - มีแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วย ส่งเสริมความรู้ในด้าน ประมวลจริยธรรม
๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ ศักยภาพของตนเองได้อย่าง เต็มที่ - เพื่อป้องกันความมอหมายงานที่ซ้ำซ้อน	- ทต.สันมะเค็ดได้จัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบภายในองค์กร	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ตามคำสั่ง เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ที่ ๑๐๒๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓	- การมอบหมายงานต้อง นำเนินการตามกำหนด มาตรฐานของแต่ละ ตำแหน่ง รวมถึงพิจารณา ถึงความรู้ความสามารถ ของแต่ละบุคคลประกอบ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตามแผนการเสริมสร้าง มาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตในองค์กร	- แผนการเสริมสร้าง มาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการ ป้องกัน การทุจริต ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผล การดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์ปชั่น	- เสริมสร้างกิจกรรมที่ ช่วย ส่งเสริมความรู้ใน ด้าน ดำเนินการ ส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ การ ป้องกันการทุจริต คอร์ปชั่น
๔.๔ โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และบุคลากรเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	- เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้าง - เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง - เพื่อให้บุคลากรรู้จักการทำงาน เป็น ทีม ทำงานอย่างมีความสุข มีทัศนคติที่ดี มีความสามัคคีในองค์กร -เพื่อปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรสามารถนำคุณธรรม จริยธรรม และ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต	- ผู้เข้าร่วมโครงการ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๘๘ - ผู้เข้าร่วมโครงการ มี ความพึงพอใจทุกด้าน ไม่น้อยกว่า ๕๒.๗๓%	- ดำเนินการจัดโครงการอบรมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และบุคลากรเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลสันมะเค็ด มีผู้เข้ารับการ อบรมทั้งสิ้น จำนวน ๕๕ คน - รายงานผลการดำเนินงานโครงการตามบันทึกข้อความสำนักปลัด ที่ ขร ๕๘๑๐๑/๑๔๓๔ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๔	- เสริมสร้างกิจกรรม ความรักความสามัคคี และส่งเสริมความรู้ใน ด้าน คุณธรรม จริยธรรม

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๑.๑ เทศบาลตำบลสันมะเค็ดมีจำนวนบุคลากรที่เป็นข้าราชการน้อย บุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง ทำให้เกิดปัญหาในเรื่องการตรวจรับเงินจ้าง กรณีพนักงานจ้างไม่สามารถตรวจรับงานได้
- ๑.๒ การทำงานแยกส่วน ไม่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๓ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน
- ๑.๔ มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- ๒.๑ ขาดความร่วมมือในการดำเนินงานในภาพรวมขององค์กร ใครรับผิดชอบอะไรก็ทำไป ทำให้ผู้รับผิดชอบเกิดความเบื่อหน่ายในระบบงาน
- ๒.๒ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร โดยไม่มีผู้มาแทนตำแหน่งทำให้บุคลากรตำแหน่งอื่นต้องมารองรับงานในตำแหน่งว่าง ทำให้งานล้นมือ ขาดประสิทธิภาพ
- ๒.๓ องค์กรมีการวางแผนงานและการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบขึ้นในองค์กร ซึ่งจากปัญหาเหล่านี้ ทำให้บุคลากรเกิดความอึดอัดใจ ไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่มีความผูกพันกับองค์กร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ มีระบบการมอบอำนาจเพื่อกระจายอำนาจการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ ทั้งทั้งองค์กรเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่อย่างทันท่วงที มีกระบวนการขั้นตอน การตัดสินใจ เกิดจากการฝึก ปฏิบัติ มีความชัดเจนในขอบข่าย อำนาจหน้าที่บุคลากรรู้ความเสี่ยง และรู้ขอบเขตการ ตัดสินใจว่าอะไร ปฏิบัติได้และควรปฏิบัติเมื่อไร ส่งผลให้ลดขั้นตอนการทำงานและใช้เวลาลดลง

๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ เป็นการรวมพลังของทุก ภาค ส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ชีต ความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆ แล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานใน ยุคดิจิทัล ระบบ เศรษฐกิจ การเมือง สังคมผู้สูงอายุ และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล

๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จาก ประสบการณ์และการฝึกอบรม

๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

๑.๖ ควรมีการสร้างเครื่องมือในการประเมินให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของทุกคน และเป็นธรรม โปร่งใส

๒. ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

๒.๑ การพัฒนาระบบงาน โดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

๒.๒ สร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข

๒.๓ ควรสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้มีความเป็นกันเองและควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสม ปลอดภัยและสะดวกสบาย