



แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลนครแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

ส่วนที่ ๑ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเทศบาลนครแม่สอด

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการ และกิจกรรม ต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ที่ควบคุมและกำกับ การดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักของคุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ต้องมองบทบาทตนเองเลยออกไปจากกรอบความคิดเดิมไปสู่บทบาท และกระบวนการที่ใหม่ ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถ ความสัมฤทธิ์ผล และ ความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืนให้กับบุคลากรและองค์กร ดังนั้น เทศบาลนครแม่สอด จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้ เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อ บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เทศบาลจึง มีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล สำหรับการคัดเลือกพนักงานเทศบาล เทศบาลนครแม่สอดให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความ เป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งว่าง รวมทั้งใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายงานวิชาชีพ

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ Corporate Competency เทศบาลนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหาและเลือกสรรพนักงานเทศบาล (การประกาศรับโอนย้ายพนักงานเทศบาล การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบกระบวนการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ และการจัดทำแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบประกาศการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-GP) ระบบบันทึกบัญชี (E-Lass) ระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนั้นเทศบาลนครแม่สอด ได้ใช้ข้อมูลต่างๆ นี้ ไปใช้สนับสนุน การตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่าง ยั่งยืน และเป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

๕. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน

เทศบาลนครแม่สอด มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่า งานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

เทศบาลนครแม่สอดให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเทศบาลทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปีที่ผ่านมาเทศบาลนครแม่สอดจึงจัดกิจกรรมต่างๆ มากมาย เช่น การจัดกิจกรรมทำความสะอาดในสำนักงานเทศบาล (กิจกรรม ๕ ส.) การจัดกิจกรรมจิตอาสาร่วมกับประชาชนทั่วไป

ส่วนที่ ๒ สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครแม่สอด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ลำดับที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมายปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ		ผลการดำเนินงาน			ความเสี่ยง/ปัญหา/อุปสรรค-แนวทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่ายจริง	ตามแผน	ไม่เป็นไปตามแผน	แล้วเสร็จ	
ด้านนโยบายวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง									
๑	แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	โครงสร้างเทศบาลนครแม่สอด	-คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) -รายงานการประชุมคณะกรรมการฯ -ประกาศแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) -แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	ไม่ใช้งบประมาณ				✓	-
๒	แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครแม่สอด	แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครแม่สอด	-คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร -รายงานการประชุมคณะกรรมการฯ -ประกาศแผนพัฒนาบุคลากร -แผนแผนพัฒนาบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ				✓	-
ด้านนโยบายการสรรหาและคัดเลือก									
๓	การสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง	กรอบอัตราค่าจ้าง		ไม่ใช้งบประมาณ			✓		เนื่องจากยังไม่มี การเปิดรับสมัครการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

ลำดับที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ		ผลการดำเนินงาน			ความเสี่ยง/ ปัญหา/ อุปสรรค -แนวทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่ายจริง	ตามแผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้วเสร็จ	
ด้านนโยบายการสรรหาและคัดเลือก									
๔.	การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขัน กสอ.	กรอบอัตรากำลัง		ไม่ใช้ งบประมาณ			✓		ไม่มีผู้ผ่านการ สอบแข่งขัน ประสงค์บรรจุ เทศบาลนครแม่ สอด
๕.	การให้โอนและการรับโอน พนักงานเทศบาลหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการ ประเภทอื่น	กรอบอัตรากำลัง	<p>๑. นายประสาน มั่นมาก มาดำรงตำแหน่ง รอง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) สังกัด เทศบาลนครแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัด ตาก ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖</p> <p>๒. นางญาณิน อัดติลากุล มาดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน สังกัด สำนัก ปลัดเทศบาลเทศบาลนครแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖</p> <p>๓. นายมนูศักดิ์ จันทร์โต มาดำรงตำแหน่ง นัก ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖</p> <p>๔. นางสาวรดา คำชู มาดำรงตำแหน่ง นักสันตนา การปฏิบัติการ สังกัด กองการศึกษา เทศบาลนคร แม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖</p>	ไม่ใช้ งบประมาณ			✓	-	

ลำดับที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ		ผลการดำเนินงาน			ความเสี่ยง/ ปัญหา/ อุปสรรค -แนวทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่ายจริง	ตามแผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้วเสร็จ	
ด้านนโยบายการสรรหาและคัดเลือก									
	การให้โอนและการรับโอน พนักงานเทศบาลหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการ ประเภทอื่น	กรอบอัตรากำลัง	<p>๕. นายนพดล ปัญญาสิทธิ์ มาดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖</p> <p>๖. นางสาวกรรณา อีระนา มาดำรงตำแหน่ง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลนครแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖</p> <p>๗. นายทศพล สรรหาธรรม มาดำรงตำแหน่ง ตำแหน่ง เกษีกรปฏิบัติการ สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลนครแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖</p> <p>๘. นายวรวัฒน์ สุริยะวรรณ มาดำรงตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สังกัด กองการศึกษา เทศบาลนครแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖</p> <p>๙. นางสาวอริยุชรา บุญยาฮีน มาดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖</p>						

ลำดับที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมายปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ		ผลการดำเนินงาน			ความเสี่ยง/ปัญหา/อุปสรรค-แนวทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่ายจริง	ตามแผน	ไม่เป็นไปตามแผน	แล้วเสร็จ	
ด้านนโยบายการสรรหาและคัดเลือก									
	การให้โอนและการรับโอนพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่น	กรอบอัตรากำลัง	๑๐.นางสาวรวิรี่ คุณโชติ มาดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ สังกัดสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖						
ด้านนโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน									
๖.	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management)	-พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๓๖ คน -ลูกจ้างประจำ จำนวน ๘ คน	ดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตามประกาศเทศบาลนครแม่สอด เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ				✓	-

ลำดับที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ		ผลการดำเนินงาน			ความเสี่ยง/ ปัญหา/ อุปสรรค -แนวทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่ายจริง	ตามแผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้วเสร็จ	
ด้านนโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน									
๗.	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๒๔๕ คน	ดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามประกาศเทศบาลนครแม่สอด เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษารอบการประเมินครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ				✓	-
๘.	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างมีการประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	-พนักงานจ้าง จำนวน ๒๒๖ คน	ดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ตามประกาศเทศบาลนครแม่สอด เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานจ้าง รอบการประเมินครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ				✓	-

ลำดับที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ		ผลการดำเนินงาน			ความเสี่ยง/ ปัญหา/ อุปสรรค -แนวทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่ายจริง	ตามแผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้วเสร็จ	
ด้านนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ									
๙.	แผนเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	โครงสร้างส่วน ราชการเทศบาล นครแม่สอด		ไม่ใช้ งบประมาณ			✓		-
ด้านนโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน									
๑๐.	ค่าตอบแทน สวัสดิการและ สิทธิประโยชน์โดย การ จัดระบบการประเมินผลงานที่ มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม เพื่อ กำหนดค่าตอบแทนสิทธิ ประโยชน์ ตลอดจนการจัด สวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมี คุณภาพชีวิตที่ดี	-พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๓๕ คน -ลูกจ้างประจำ จำนวน ๘ คน -พนักงานครู เทศบาล จำนวน ๒๑๕ คน -พนักงานจ้างตาม ภารกิจสังกัด เทศบาลนครแม่สอด จำนวน ๗๔ คน	๑.เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้กับพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ครั้งที่หนึ่ง (๑ เมษายน ๒๕๖๖) และครั้งที่สอง (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖) ๒. การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ให้กับพนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่หนึ่ง (๑ เมษายน ๒๕๖๖) และครั้งที่ สอง (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖) ๓.การดำเนินการเลื่อนค่าจ้างให้ลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ครั้งที่หนึ่ง (๑ เมษายน ๒๕๖๖) และครั้งที่สอง (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖) ๔.การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ			✓		-

ลำดับที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ		ผลการดำเนินงาน			ความเสี่ยง/ ปัญหา/ อุปสรรค -แนวทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่ายจริง	ตามแผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้วเสร็จ	
ด้านนโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร									
๑๑.	โครงการผู้บริหรมอบนโยบายการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล	พนักงานในสังกัดเทศบาลนครแม่สอด	- ผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สังกัดเทศบาลนครแม่สอด ทุกคนเข้าร่วมโครงการฯ คิดเป็นร้อยละ ๘๐ - คณะผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สังกัดเทศบาลนครแม่สอด ได้ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	๗๐,๐๐๐	๔๖,๐๐๐			✓	-
๑๒.	โครงการจัดงานพิธีรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ฯ	พนักงานในสังกัดเทศบาลนครแม่สอด	ผู้เข้ารับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ (จากพระบรมฉายาลักษณ์) คณะผู้บริหาร และผู้เข้าร่วมเป็นเกียรติฯ จำนวน ๑๐๐ คน	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐			✓	-
๑๓.	โครงการจัดงานยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคลากรของเทศบาลนครแม่สอด	พนักงานในสังกัดเทศบาลนครแม่สอด	- คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัดเทศบาลนครแม่สอด จำนวน ๒๐๐ คน	๘๐,๐๐๐	๕๕,๘๐๐			✓	-
๑๔	โครงการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรในสังกัดเทศบาลนครแม่สอด	พนักงานในสังกัดเทศบาลนครแม่สอด	- คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัดเทศบาลนครแม่สอด จำนวน ๖๐๐ คน - บุคลากรของเทศบาลนครแม่สอดได้นำหลักคุณธรรม จริยธรรม ไปพัฒนาคุณภาพชีวิต รู้คุณค่าของหลักธรรมในทางศาสนาว่าสามารถนำมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐			✓	-

ลำดับที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ		ผลการดำเนินงาน			ความเสี่ยง/ ปัญหา/ อุปสรรค -แนวทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่ายจริง	ตามแผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้วเสร็จ	
ด้านนโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร									
๑๕	โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับงานด้านการบริหารงานบุคคล	พนักงานในสังกัดเทศบาลนครแม่สอด	- พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง สังกัดเทศบาลนครแม่สอด จำนวน ๑๕๐ คน - พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเนื้อหาและสาระสำคัญของกฎหมายระเบียบ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไปพัฒนาทักษะ ความสามารถ ของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ	๑๓๐,๐๐๐	๑๒๒,๐๔๐			✓	-
๑๖	โครงการทัศนศึกษาดูงานการจัดการศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษา	พนักงานครูเทศบาล		๑๐๐,๐๐๐			✓		-
๑๗	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	พนักงานครูเทศบาล	-พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๓๐๐ คน	๓๐๐,๐๐๐	๒๗๗,๘๕๐			✓	-
๑๘	โครงการอบรมสัมมนาและทัศนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาบุคลากรเทศบาลนครแม่สอด	พนักงานในสังกัดเทศบาลนครแม่สอด		๔๐๐,๐๐๐			✓		-

ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไข
ตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครแม่สอด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

จากผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครแม่สอด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ผลการดำเนินงานในภาพรวมสามารถดำเนินการเป็นไปตามแผนคิดเป็นร้อยละ ๗๐ และพบปัญหาอุปสรรค และมีข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

ปัญหาอุปสรรค จากการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่ผ่านมา

พบว่าปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ ในบางโครงการ ซึ่งได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโคโรนาไวรัส-๒๐๑๙ ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ตามระยะเวลาในแผน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนาเทศบาลนครแม่สอด

ดำเนินการประชุมหารือร่วมกับที่ปรึกษาเพื่อหาติดตามผลการดำเนินงาน พร้อมหาข้อสรุปและจัดทำแผนการดำเนินงานตามไตรมาส เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครแม่สอด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ