

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔  
เทศบาลเมืองหัวหิน

๑) นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๖๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาล	<p>๑. เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒. เพื่อให้เทศบาลมีการกำหนดประเภท ตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล</p> <p>๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่</p> <p>๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล</p>	<p>เทศบาลเมืองหัวหินมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วน และ ก.ท.จ.จังหวัด</p> <p>ประจวบคีรีขันธ์ให้ความเห็นชอบและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และสามารถใช้ทัน</p> <p>ปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>-จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยความเห็นชอบ ก.ท.จ. จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และเทศบาลเมืองหัวหิน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๓</p>	<p><u>ผลการวิเคราะห์</u></p> <p>จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่เพียงพอ/ไม่เป็นไปตามแผนอัตรากำลังที่ตั้งไว้ ส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า</p> <p><u>ปัญหาอุปสรรค</u></p> <p>๑.เทศบาลได้กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๒๓๔ อัตรา แต่ปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งจริงเพียง ๑๙๐ อัตรา ส่งผลให้บุคลากรไม่เพียงพอ</p> <p>๒.ปริมาณงานของเทศบาลมีมากทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ นอกเหนือจากหน้าที่เฉพาะของตำแหน่ง</p> <p>๓. โครงสร้าง และ กรอบอัตรากำลังของเทศบาลที่มีอยู่ ยังมิได้ปรับปรุงให้สอดคล้องกับภารกิจและการให้บริการแก่ประชาชน</p>

๑) นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง (ต่อ)				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๖๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาล	<p>๕. เพื่อให้เทศบาลสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี</p> <p>๖. เพื่อให้เทศบาลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด</p>			<p>๔. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในข้อกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงาน</p> <p><u>ข้อเสนอแนะ</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ดำเนินการสำรวจปริมาณงาน</li><li>๒. ดำเนินการสำรวจจำนวนบุคลากรและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน</li><li>๓. ดำเนินการสำรวจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละส่วนราชการ</li><li>๔. ดำเนินการกำหนดโครงสร้างของส่วนราชการ</li><li>๕. ดำเนินการสรรหาบุคลากร และจัดสรรคนลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้</li></ol>

๑) นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง (ต่อ)				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๖๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาล	๗. เพื่อให้เทศบาลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล			

๒) นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑.งานแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนควบคุมการก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)</p> <p>๒.งานแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตำแหน่งผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)</p> <p>๓.งานรับสมัครเพื่อสรรหาบุคคลทั่วไป เข้ารับการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง</p>	<p>๑.เพื่อให้บุคลากรมาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง และเพียงพอต่อภารกิจงานของเทศบาล</p> <p>๒.เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีหัวหน้างานตามสายงานการบังคับบัญชาครบถ้วน</p>	<p>มีอัตรากำลังที่ว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่</p>	<p>-มีหัวหน้าส่วนราชการควบคุมบังคับบัญชาแต่ละส่วนราชการ ส่งผลให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>-มีพนักงานจ้างเข้ามาปฏิบัติงานครบตามภารกิจของเทศบาล ส่งผลให้การบริการประชาชนเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ</p>	<p><b>ผลการวิเคราะห์</b></p> <p>ได้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งระดับบริหารท้องถิ่น/ อำนวยการท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลที่จะให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><b>ปัญหา/อุปสรรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>-กระบวนการรับโอนในบางตำแหน่งบางครั้งขาดการติดต่อจากหน่วยงานให้โอนหรือบุคคลที่จะโอนส่งผลให้กระบวนการเกิดความล่าช้า</li><li>-การรับสมัครพนักงานจ้างต้องใช้ระยะเวลาหลายเดือนถึงจะได้บุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน จึงทำให้ขาดความต่อเนื่อง</li></ul>

๒) นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (ต่อ)				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
				<u>ข้อเสนอแนะ</u> ระเบียบ/ประกาศ ก.เทศบาล ควรให้อำนาจเทศบาลในการ สรรหาคนแบบเบ็ดเสร็จ เพื่อ ความรวดเร็ว -สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรอยู่ นาน ๆ

๓) นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑.งานจัดทำคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๒.งานจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒</p> <p>๓.งานจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ประจำปี ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒</p> <p>๔.งานจัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒</p> <p>๕.งานจัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒</p> <p>๖.งานจัดทำคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปี ๒๕๖๔</p>	<p>๑.เพื่อให้มีคู่มือใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ต้องตามระเบียบกำหนด</p> <p>๒.เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความยุติธรรม สุจริต โปร่งใส เกิดความเป็นธรรมของพนักงานเทศบาลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง</p> <p>๓.เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล แกไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๕๘</p>	<p>จำนวน ๑ เล่ม</p> <p>จำนวน ๑ คำสั่ง</p> <p>จำนวน ๑ คำสั่ง</p>	<p>๑.มีคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานที่ต้องตามระเบียบและเป็นปัจจุบันใช้สำหรับปฏิบัติงาน</p> <p>๒.มีการประชุมคณะกรรมการตามที่ได้แต่งตั้งตามระเบียบเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ทันตามรอบระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>๓.ดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนทั้งพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ ตามรอบระยะเวลาที่กำหนดอย่างถูกต้องตามระเบียบ</p>	<p><b>ผลการวิเคราะห์</b></p> <p>๑.การจัดทำคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่ดี เพราะเจ้าหน้าที่ได้ใช้เป็นแนวทางและข้าราชการทุกคนได้ทราบถึงหลักเกณฑ์ต่างๆ</p> <p>๒.การจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นเรื่องที่ปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบกำหนด</p> <p><b>ปัญหา/อุปสรรค</b></p> <p>บางรอบระยะเวลาการประเมินขั้นเงินเดือนอาจเกิดความล่าช้า เนื่องจากปัจจัยในหลาย ๆ อย่างที่เข้ามา</p> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b></p> <p>ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานต้องยึดหลักการประเมินผลงานและสมรรถนะตามหลักเกณฑ์เพื่อให้แบบประเมินเป็นเครื่องมือในการบริหารอย่างแท้จริง</p>

๔) นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑.งานจัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง</p> <p>๒.งานจัดทำบันทึกข้อความประหยัดพลังงานและมาตรการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง</p> <p>๓.งานจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล</p>	<p>๑.เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด</p> <p>๒.เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลมีการรักษาระเบียบวินัย ประพฤติตนเหมาะสมตามที่คำสั่งได้วางไว้</p> <p>๓.เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์ในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>-จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการประจำปี</p> <p>-มีแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม</p>	<p>๑.มีประกาศคุณธรรม จริยธรรมฯ สำหรับใช้บุคลากรทุกคนยึดเป็นแนวทางปฏิบัติ ส่งผลให้รู้สิทธิหน้าที่ของตนเอง ประพฤติปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบวินัย ตามหลักแห่งการเป็นข้าราชการที่ดี</p> <p>๒.มีคำสั่งประหยัดพลังงานและมาตรการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพให้บุคลากรยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ</p> <p>๓.มีแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลสำหรับพัฒนาศักยภาพให้ตรงตามตำแหน่งหน้าที่</p>	<p><b>ผลการวิเคราะห์</b></p> <p>จากงาน/กิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการส่งผลให้พนักงานเทศบาลส่วนมากมีคุณธรรมจริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นข้าราชการ พนักงานที่ดีมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานสามารถบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><b>ปัญหา/อุปสรรค</b></p> <p>๑.บุคลากรบางคนยังปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างที่ดี</p> <p>๒.ในปี ๒๕๖๔ อยู่ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด - ๑๙ จึงส่งผลให้ไม่มีการจัดทำโครงการต่าง ๆ</p> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b></p> <p>๑.สร้างแรงจูงใจในการรักษาคำมั่นให้มากขึ้น</p> <p>๒.ดำเนินโครงการอย่างรวดเร็วเมื่อโรคโควิด - ๑๙ หยุดระบาด</p>

๔) นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย (ต่อ)				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	<p>๔. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของ พนักงานเทศบาลในการ ปฏิบัติงานและการบริการ ประชาชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>๕. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มี สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนัก รู้ในคุณค่าของตนเองและ คุณค่าของผู้อื่น มีทักษะใน การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อ บริหารและปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ</p> <p>๖. เพื่อเป็นแนวทางในการ บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการ ดำเนินงานพัฒนาพนักงาน เทศบาล</p>		<p>๔. บุคลากรทุกคนที่เข้ารับ การอบรมในตำแหน่ง หน้าที่ของตนเองหรือใน หน้าที่ ๆ เกี่ยวข้อง ได้รับ ความรู้เพิ่มเติม มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะ การเป็นข้าราชการที่ดีตาม มาตรา ๖๓ ของ พ.ร.บ. จริยธรรมที่ดั่งไว้</p>	

๔) นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย (ต่อ)				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔.งานดำเนินการจัดส่งบุคลากรของเทศบาลไปเข้ารับการฝึกอบรมในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองและหน้าที่ ๆ เกี่ยวข้อง	๗.เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นบุคลากรที่มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน			

๕) นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑.ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย และเกษียณ</p> <p>๒.งานรับสมัครบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการประกาศเผยแพร่ผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก</p> <p>๓.งานแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง</p> <p>๔.งานคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>๑.เพื่อให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างที่มีคุณสมบัติตามอัตรากำลังที่ขาดแคลนโดยการดำเนินการสรรหาด้วยระบบคุณธรรม หลักความรู้ ความสามารถ</p> <p>๒.เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรมตามที่หน่วยงานต้องการ มาปฏิบัติงาน</p> <p>๓.เพื่อให้บุคลากรที่มีคุณสมบัติได้รับรู้กันอย่างกว้างขวาง และมาสมัครให้เทศบาลได้คัดเลือกตามที่ต้องการ</p>	จำนวน ๑ งาน	<p>๑.ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาปฏิบัติงานทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก เกษียณอายุราชการและโอนไปทีอื่น</p> <p>๒.ได้บุคลากรที่มีคุณธรรม จริยธรรม และสุจริตมาปฏิบัติหน้าที่</p> <p>๓.ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ และตำแหน่งสูงขึ้นมาปฏิบัติงาน</p>	<p><b>ผลการวิเคราะห์</b></p> <p>จากการที่ได้ดำเนินการส่งผลให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม ตรงตามที่ต้องการ มาปฏิบัติหน้าที่</p> <p><b>ปัญหา/อุปสรรค</b></p> <p>การสรรหาพนักงานบางครั้งถูกแทรกแซงทั้งภายใน/ภายนอกองค์กร ส่งผลให้ได้บุคลากรที่ไม่ตรงตามคุณสมบัติที่เทศบาลต้องการ</p> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b></p> <p>ควให้มีการสรรหาพนักงานจ้างตามหลักความรู้ ความสามารถ เพื่อส่งผลให้ได้คนดีและเก่งมาปฏิบัติหน้าที่</p>

๖) นโยบายการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒. งานจัดส่งพนักงานเทศบาลไปอบรมศึกษาดูงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือหน้าที่ ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>๑. เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด เพื่อการบริหารและการปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>	<p>-เทศบาลมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ถูกต้อง ครบถ้วน และ ก.ท.จ.จังหวัด</p> <p>ประจวบคีรีขันธ์ มีมติเห็นชอบพร้อมทั้งประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>๑. บุคลากรทุกคนมีความเจริญก้าวหน้าในสายงานของตนเอง</p> <p>๒. บุคลากรทุกคนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น เนื่องจากได้รับการอบรมเฉพาะตำแหน่งและหน้าที่ ๆ เกี่ยวข้อง</p>	<p><b>ผลการวิเคราะห์</b></p> <p>บุคลากรส่วนมากมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่และบริการประชาชนเพิ่มมากขึ้น</p> <p><b>ปัญหา/อุปสรรค</b></p> <p>แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลไม่ได้ถูกนำไปใช้อย่างจริงจัง ส่งผลให้บุคลากรบางคนยังขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติราชการ</p> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b></p> <p>ผู้บริหารควรที่จะให้ความสำคัญกับการนำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลไปใช้อย่างจริงจัง เพื่อส่งผลให้บุคลากรมีระเบียบวินัยมากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรบางคนยังขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติราชการ</p>

๖) นโยบายการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	<p>๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในกาดำเนินงานพัฒนาพนักงานเทศบาล</p> <p>๕. เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้มีความรู้ ประสบการณ์ มีศักยภาพในหน้าที่มากขึ้น และนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น ถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด</p>			<p><u>ข้อเสนอแนะ</u></p> <p>ผู้บริหารควรที่จะให้ความสำคัญกับการนำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลไปใช้อย่างจริงจัง เพื่อส่งผลให้บุคลากรมีระเบียบวินัยมากขึ้น</p>

๗) นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑.งานจัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแต่ละตำแหน่งงาน</p> <p>๒.นโยบายของผู้บริหารที่ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของพนักงานเทศบาล</p> <p>๓.งานจัดส่งพนักงานเทศบาลไปอบรมศึกษาดูงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือหน้าที่ ๆ เกี่ยวข้อง</p> <p>๔.งานจัดทำโครงการ Big Cleaning Day</p> <p>๕.งานจัดทำแผนเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต</p>	<p>๑.เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบ ว่าตำแหน่งของตนเองสามารถเจริญก้าวหน้าไปได้ถึงตำแหน่งใด มีระยะเวลาเท่าไร ในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>๒.เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง</p> <p>๓.เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานเทศบาล</p> <p>ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง</p> <p>๔.เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้มีความรู้ประสบการณ์ มีศักยภาพในหน้าที่มากขึ้นและนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น ถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด</p>	<p>บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นไปด้วยความถูกต้อง</p>	<p>บุคลากรของเทศบาลมีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงการเปลี่ยนสายงานไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีความรัก ความสามัคคีในการร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่</p>	<p><b>ผลการวิเคราะห์</b></p> <p>จากงาน/โครงการ/นโยบายต่าง ๆ ที่เทศบาลดำเนินการ ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความรักความสามัคคีร่วมมือกันปฏิบัติงานมากขึ้น</p> <p><b>ปัญหา/อุปสรรค</b></p> <p>เกิดโรคโควิด - ๑๙ ส่งผลให้พนักงานหลายตำแหน่งไม่ได้ไปอบรมตามที่สมัครไว้</p> <p><b>ข้อเสนอแนะ</b></p> <p>ในปีต่อ ๆ ไป ถ้าสถานการณ์โควิด - ๑๙ ดีขึ้นให้รีบไปอบรมตามที่ได้สมัครไว้</p>

๗ นโยบายการสร้างควมก้าวหน้าในสายอาชีพ (ต่อ)				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความรักความสามัคคีร่วมกันทำความสะอาดสำนักงาน				
๖. เพื่อบุคลากรเป็นบุคลากรที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ช่วยกันป้องกันการทุจริต มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่				



(นายจิรวุฒิ พรหมณี)  
ปลัดเทศบาล