

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนอัตรากำลังคน				
- งานวางแผนอัตรากำลังคน	เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และเพื่อเป็นการให้การบริหารราชการของเมืองพัทยาเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด	- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเมืองพัทยา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร/ การรับโอนบุคลากร/ การพัฒนาบุคลากร ตามแผนอัตรากำลัง	หน่วยงานราชการ ควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติราชการ โดยการให้ข้อมูลที่จำเป็นของหน่วยงาน มีการถ่ายทอดความรู้ในการทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งลดความกดดันในการทำงาน/มีการส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร				
- งานบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อให้เมืองพัทยามีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเมืองพัทยา	- การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร เป็นไปตามหลักเกณฑ์กำหนด/ - หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน	- คำสั่งบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเมืองพัทยา	การสรรหาบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการใหม่ มีการขอโอนย้ายเพื่อไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นจำนวนมาก ทำให้เกิดช่องว่างในการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาที่ดำเนินการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติราชการแทนในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าว
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
- งานประเมินผลการปฏิบัติงาน	- เพื่อเป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของพนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเมืองพัทยาที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงผลสัมฤทธิ์ของงาน รายบุคคล เพื่อประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การแต่งตั้งหรือการพัฒนา เป็นต้น	-การจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติราชการในช่วงเริ่มรอบการประเมิน	- การประเมินการปฏิบัติราชการของพนักงานเมืองพัทยา/ - การประกาศผู้มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น / -	รูปแบบของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีรูปแบบที่หลากหลายสามารถประเมินได้หลายมิติ หรือเหมาะสมกับกลุ่มงานแต่ละกลุ่มงาน

ปัญหาอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ขาดบุคลากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

จัดส่งตำแหน่งว่างให้กรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่นเปิดสอบบรรจุต่อไป