

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนอัตรากำลังคน				
- งานวางแผนอัตรากำลังคน	<p>เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และเพื่อเป็นการให้การบริหารราชการของเมืองพัทยาเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด</p>	<p>- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเมืองพัทยา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>- การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร/การรับโอนบุคลากร/ การพัฒนาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง</p>	<p>หน่วยงานราชการควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติราชการ โดยการให้ข้อมูลที่จำเป็นของหน่วยงาน มีการถ่ายทอดความรู้ในการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งลดความกดดันในการทำงาน/มีการส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง /การโอนออกของบุคลากรอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน</p>
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร				

<p>- งานบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>เพื่อให้เมืองพัทยามี อัตรากำลังที่เหมาะสมกับ อำนาจหน้าที่ของเมืองพัทยา</p>	<p>- การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากรเป็นไปตาม หลักเกณฑ์กำหนด/ - หลักเกณฑ์และเงื่อนไข การคัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้ง การย้าย การโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนชั้น เงินเดือน</p>	<p>- คำสั่งบรรจุและ แต่งตั้งพนักงานเมือง พัทยา</p>	<p>การสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการ ใหม่ มีการขอโอนย้ายเพื่อไปปฏิบัติงานใน หน่วยงานอื่นจำนวนมาก ทำให้เกิด ช่องว่างในการปฏิบัติงานในช่วง ระยะเวลาที่ดำเนินการสรรหาบุคคลมา ปฏิบัติราชการแทนในตำแหน่งที่ว่าง ดังกล่าว</p>
<p>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>				

<p>- งานประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>- เพื่อเป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของพนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเมืองพัทยาที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคล เพื่อประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การแต่งตั้งหรือการพัฒนา เป็นต้น</p>	<p>-การจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติราชการในช่วงเริ่มรอบการประเมิน</p>	<p>- การประเมินการปฏิบัติราชการของพนักงานเมืองพัทยา/ - การประกาศผู้มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น / -</p>	<p>รูปแบบของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีรูปแบบที่หลากหลายสามารถประเมินได้หลายมิติ หรือเหมาะสมกับกลุ่มงานแต่ละกลุ่มงาน</p>
------------------------------------	---	---	---	---

ปัญหาอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน
- การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตำแหน่งประเภทอำนวยการ/บริหารท้องถิ่น เป็นไปอย่างล่าช้า
- ตำแหน่งประเภททั่วไป/วิชาการ ที่มาจากสอบแข่งขัน ล่าช้า ไม่เพียงพอต่อความต้องการกำลังคนของเมืองพัทยา

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรเร่งรัดการดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก ทุกประเภทตำแหน่งให้เร็วขึ้น หรือมอบหมายให้เมืองพัทยา

ดำเนินการเอง

- กำหนดรอบการประเมินในการโอนระหว่างองค์กร เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน