

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเมืองแกลง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔**

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑. การวางแผน</p> <p>กำลังคน</p> <p>- ประชุมจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>๑. เพื่อใช้กำลังคนให้สอดคล้อง เหมาะสมกับงานให้เกิด ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า</p> <p>๒. เตรียมกำลังคนทั้งด้านปริมาณ และด้านคุณภาพ สำหรับ การรองรับการเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต</p> <p>๓. เป็นเครื่องมือช่วยตัดสินใจ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการวางแผนสรรหา การคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การวางแผนความก้าวหน้า ในสายอาชีพ การบริหาร ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร การตัดสินใจลดหรือเพิ่ม กำลังคนตามมาตรการต่างๆ</p>	<p>แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๑ เล่ม</p>	<p>๑. วางแผนอัตรากำลังคน จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้</p> <p>๑.๑ ครั้งที่ ๑ ประกาศใช้แผนฯ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓</p> <p>โดยมีคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประกอบด้วย นายสันติชัย ตั้งสวานิช นายกเทศมนตรีตำบลเมืองแกลง ประธานกรรมการ นัดคณะกรรมการฯ ประกอบด้วย รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และหัวหน้า ส่วนราชการทุกส่วนราชการ ประชุมวางแผนกำลังคน ของแต่ละส่วนราชการ เพื่อร่วมกันพิจารณา วิเคราะห์ เหตุผลความจำเป็นในการกำหนดจำนวนตำแหน่ง และอัตราตำแหน่ง โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบปริมาณงานคุณภาพและความยาก ของงาน ค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล การพัฒนา และการสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคลากร เพื่อให้การ บริหารงานของเทศบาลตำบลเมืองแกลง เกิดประโยชน์ ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ มีความคุ้มค่า สามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน</p>	

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			<p>สรุปผลการประชุม ดังนี้</p> <p>คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เห็นชอบกำหนด อัตรากำลังจำนวน ๒๖๑ อัตรากำลัง ดังนี้ พนักงานเทศบาล จำนวน ๘๕ อัตรากำลัง พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑๘ อัตรากำลัง ลูกจ้างประจำ จำนวน ๕ อัตรากำลัง พนักงานจ้าง ตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๒๔ อัตรากำลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับผู้มีทักษะ จำนวน ๒๓ อัตรากำลัง และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐๖ อัตรากำลัง กำหนดอัตรากำลังเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา จำนวน ๔๐ อัตรากำลัง เนื่องจากในปีที่ผ่านมา เทศบาลตำบล เมืองแก่ง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงาน เพิ่มขึ้นทุกส่วนราชการ ประกอบกับ จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจ ให้สำเร็จคล่องได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น</p>	

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			<p>๑.๒ ครั้งที่ ๒ ประกาศใช้แผนฯ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ประชุมเพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p><u>สรุปผลการประชุม</u> ดังนี้</p> <p>คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เห็นชอบกำหนดอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๒๖๕ อัตรากำลัง เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา จำนวน ๔ อัตรากำลัง ดังนี้ พนักงานเทศบาล จำนวน ๘๕ อัตรากำลัง ครูเทศบาล จำนวน ๑๘ อัตรากำลัง ลูกจ้างประจำ จำนวน ๕ อัตรากำลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕๐ อัตรากำลังและพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐๗ อัตรากำลัง และได้ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๕ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ให้เทศบาลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่เทศบาล</p>	

การวางแผนกำลังคน

ปัญหาและอุปสรรค

๑. กำหนดอัตรากำลังเพิ่มขึ้น ทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพิ่มมากขึ้น
๒. ส่วนราชการยังไม่ให้ความสำคัญกับการวางแผนกำลังคนอย่างจริงจัง
๓. ตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้เนื่องจากผู้สมัครสอบแข่งขัน สอบได้น้อยกว่าตำแหน่งที่เทศบาลต้องการ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. อัตรากำลังบางตำแหน่ง อาจพิจารณาจ้างเหมาแทน ทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลลดลง
๒. ชี้แจงให้ส่วนราชการเห็นถึงความสำคัญของการวางแผนกำลังคน
๓. ตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ อาจพิจารณานุเคราะห์ที่ปฏิบัติงานอยู่ปฏิบัติงานแทนไปก่อน

ภาพประกอบ



ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๒. <u>การสรรหา</u> <u>และการคัดเลือก</u> <u>บุคลากร</u></p> <ul style="list-style-type: none">- ประชาสัมพันธ์ รับโอน- ขอใช้บัญชี- ประกาศ รับสมัครงาน	<p>สรรหาและคัดเลือกบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ มีประสบการณ์ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน มาปฏิบัติราชการตามอำนาจ หน้าที่ของเทศบาล</p>	<p>สรรหาและ คัดเลือกบุคคล มาดำรงตำแหน่ง ที่ว่างได้ตาม วัตถุประสงค์</p>	<p><u>ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร</u></p> <ol style="list-style-type: none">๑. ประชาสัมพันธ์รับโอนพนักงานเทศบาลหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงาน บริหารที่ว่าง จำนวน ๗ อัตรา๒. รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างต่อ ก.ท.จ.ระยอง เพื่อรายงานให้ ก.ท.สรรหา จำนวน ๗ อัตรา <p><u>ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ</u></p> <ol style="list-style-type: none">๑. ประชาสัมพันธ์รับโอนพนักงานเทศบาลหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงาน ผู้ปฏิบัติที่ว่าง จำนวน ๑๑ อัตรา๒. รับโอนพนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล มาดำรง ตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๕ อัตรา๓. ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการ กลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสถ.) จำนวน ๒ อัตรา <p><u>ตำแหน่งพนักงานจ้าง</u></p> <ol style="list-style-type: none">๑. ประกาศรับสมัครบุคคลทั่วไปและคนพิการเพื่อเลือกสรร เป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๑๙ อัตรา	

การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรค

๑. สายงานผู้บริหาร จะต้องปฏิบัติตามประกาศ ก.ท.จ.ระยอง คือเทศบาลต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๖๐ วัน

นับตั้งแต่ตำแหน่งว่าง ถ้าไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งว่างตามระยะเวลาที่กำหนด จะต้องรายงาน ก.ท.สรรหาให้ ทำให้ตำแหน่งว่างเป็นระยะเวลานาน

๒. การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของกสท. ถ้าผู้สอบแข่งขันไม่ประสงค์เลือกบรรจุฯ ต้องสงวนตำแหน่งไว้รอการบรรจุฯ จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเท่านั้น

๓. การประชาสัมพันธ์รับโอนไม่สามารถหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ขาดเป็นจำนวนมาก

๔. การประกาศรับสมัครงาน ในบางครั้งไม่มีผู้มาสมัครเนื่องจากคุณสมบัติเฉพาะที่ระบุैया กำหนด ผู้สมัครมีคุณสมบัติไม่ตรง

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรปลดล็อคให้เทศบาลสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารเอง หรือมอบให้จังหวัดสรรหาแทน เพื่อจะได้คล่องตัว

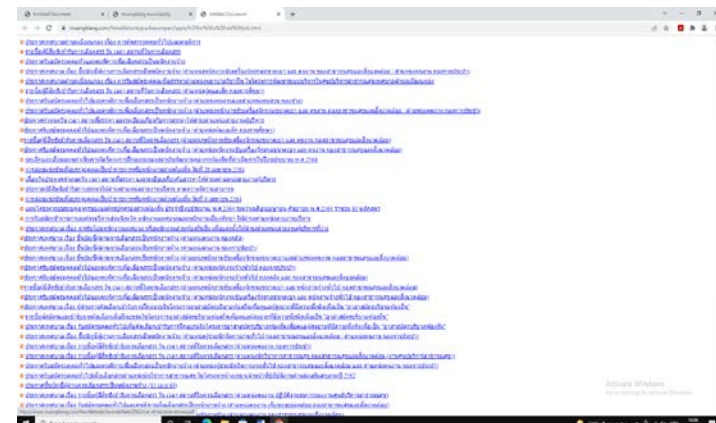
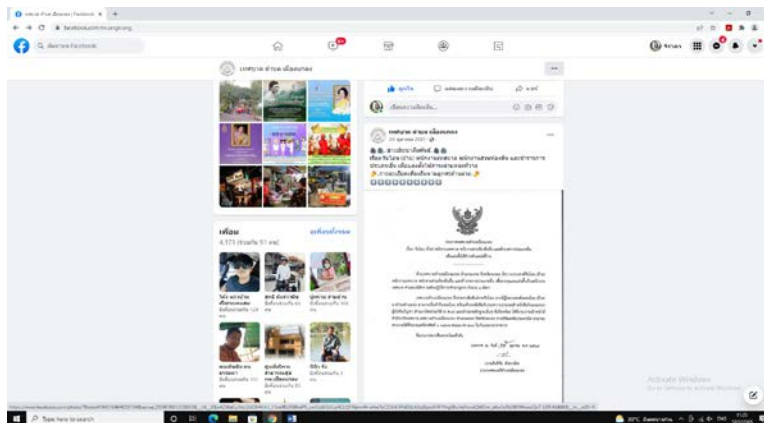
และสามารถสรรหาผู้บริหารมาดำรงตำแหน่งที่ว่างได้

๒. กรณีการสอบแข่งขันบุคคลทั่วไปเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ควรมอบอำนาจให้จังหวัดสอบแข่งขันแทน กสท.จะได้ไม่ขาดบุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติ

๓. ประชาสัมพันธ์รับโอนบ่อยครั้ง

๔. ขยายระยะเวลาการประกาศรับสมัครงาน

ภาพประกอบ



ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓. การบรรจุ และแต่งตั้ง บุคลากร - บรรจุแต่งตั้ง ผู้สอบแข่งขันได้ - จ้างพนักงานจ้าง	เพื่อบรรจุแต่งตั้ง บุคคลที่ผ่านการสรรหาและ การคัดเลือก มาดำรงตำแหน่ง ที่ว่าง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	สามารถบรรจุแต่งตั้ง บุคลากร มาดำรง ตำแหน่งที่ว่าง ได้ตามวัตถุประสงค์	<u>พนักงานเทศบาล</u> ๑. บรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๒ อัตรา ๒. จ้างพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน สังกัดส่วนราชการต่างๆ จำนวน ๑๔ อัตรา ๓. จ้างพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก สังกัดกองการศึกษา จำนวน ๒ อัตรา ๓. จ้างพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงาน ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๒ อัตรา	

การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรค

- การบรรจุแต่งตั้งไม่ทันตามความต้องการ เนื่องจากไม่ทราบล่วงหน้าว่าบุคลากรจะขอลาออก หรือจะแจ้งลาออกก่อนล่วงหน้า ๓๐ วันแล้ว แต่ระยะเวลา
และขั้นตอนของการบรรจุแต่งตั้ง ก็ไม่สามารถดำเนินการได้ทันตามความต้องการ เนื่องจากกระบวนการและขั้นตอนของการเปิดรับสมัครและการบรรจุแต่งตั้ง
ต้องใช้ระยะเวลา ซึ่งจะต้องถือปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ และข้อกฎหมายที่บังคับใช้

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ระเบียบ/ข้อกฎหมาย เกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ/การจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ เป็นระเบียบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
และระเบียบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง ไม่สามารถแก้ไขหรือปรับปรุงขั้นตอนให้รวดเร็วขึ้นได้ ต้องปฏิบัติตามระเบียบ/ข้อกฎหมายนั้นๆ

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔. การพัฒนาบุคลากร - ส่งเข้ารับการอบรม - อบรมผ่านออนไลน์ - ระบบพี่เลี้ยง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติราชการ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรในสังกัด ให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์	ระดับความสำเร็จร้อยละ ๗๐ ของจำนวนสายงานในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ กำหนดสายงานไว้ ๓๗ สายงาน เทศบาลตำบลเมืองแกลง ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม จำนวน ๒๖ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๒๗	

การพัฒนาบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรค

- ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID- ๑๙) โรคโควิด ๑๙ ส่งผลกระทบต่อ การเข้ารับการอบรม ทำให้การอบรมไม่เต็มทีเท่าที่ควร ระยะเวลาการอบรมของแต่ละหลักสูตรน้อยลง หน่วยงานจัดการอบรมรับผู้เข้ารับการอบรมจำกัด ทำให้บุคลากรไปอบรมได้เพียงหลักสูตรละหนึ่งคน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ผ่านระบบออนไลน์
- ผู้บรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้ใช้ระบบพี่เลี้ยง โดยให้บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในด้านนั้นๆ เป็นพี่เลี้ยงในการสอนงาน

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๕. การประเมินผล การปฏิบัติงาน ของบุคลากร</p> <p>- ประเมินผล การปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง</p>	<p>ประเมินความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์กรทุกประเภท ประเมินจาก ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) เพื่อนำไปใช้ประกอบการเลื่อนขั้น เงินเดือน การเลื่อนระดับและ การแต่งตั้ง การจ่ายค่าตอบแทน การให้เงินรางวัลประจำปี การพัฒนาและแก้ไขการปฏิบัติงาน และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ</p>	<p>ประเมินผล การปฏิบัติงาน จำนวน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ประเมินผล การปฏิบัติงานตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒ ประเมินผล การปฏิบัติงาน ตั้งแต่ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔</p>	<p><u>การประเมินผลการทำงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและลูกจ้างประจำ</u> ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เทศบาลตำบล เมืองแกลง ประเมินผลการทำงาน จำนวน ๒ ครั้ง - <u>ครั้งที่ ๑</u> ประเมินผลการทำงานตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ เพื่อใช้ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน และเลื่อนขั้น ค่าจ้าง ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ - <u>ครั้งที่ ๒</u> ประเมินผลการทำงาน ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ ใช้ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน และเลื่อนขั้น ค่าจ้างในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการทำงานประจำปีของ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ - จัดทำประกาศนโยบายและเป้าหมายการปฏิบัติ ราชการของเทศบาลตำบลเมืองแกลง - จัดทำประกาศกำหนดจำนวนครั้งในการมาทำงานสาย</p>	

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			<p>การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประเมินผล การปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง</p> <ul style="list-style-type: none">- ครั้งที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ใช้ประกอบการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง เมื่อครบการประเมิน ๒ ครั้ง- ครั้งที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ ใช้ประกอบการต่อสัญญาจ้างและเลื่อน ค่าตอบแทนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ <ul style="list-style-type: none">- จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานจ้าง- จัดทำประกาศนโยบายและเป้าหมายการปฏิบัติ ราชการของเทศบาลตำบลเมืองแกลง- จัดทำประกาศกำหนดจำนวนครั้งในการมาทำงานสาย	

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรค

๑. บุคลากรยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในการระบุงรอบของการประเมิน ในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ทำให้การกรอกข้อมูลในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ไม่สมบูรณ์และครบถ้วน เช่น การลงลายมือชื่อในแบบประเมินฯ
๒. มาตรฐานของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินไม่เหมือนกัน บางคนอาจตั้งมาตรฐานไว้สูง จึงประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมต่ำ ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาบางคนมาตรฐานไม่สูง จึงประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในลำดับที่สูงหรือให้คะแนนกันง่าย ๆ
๓. ความซับซ้อนของระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาไม่เข้าใจ และไม่มีการติดตามสังเกตผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ
๔. ไม่สามารถบังคับผู้บังคับบัญชา หรือผู้ประเมินให้เห็นถึงความสำคัญของวัตถุประสงค์พร้อมกันได้

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ประชุมชี้แจงวงรอบของการประเมิน ในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๒. ประชุมกำหนดค่าคะแนนในการประเมิน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินมีมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน
๓. ประชุมชี้แจงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจ และติดตามสังเกตการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ
๔. ประชุมแจ้งระเบียบ และหลักเกณฑ์ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้ประเมินเห็นถึงความสำคัญของวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๖. การให้คุณให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - แจ้งประกาศหลักเกณฑ์ - จัดทำประกาศมาตรการต่างๆ 	<p>การให้คุณให้โทษ</p> <p>๑. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาล ตระหนักถึงปัญหาการทุจริต ละอายต่อการทุจริต ประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ และปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต</p> <p>๒. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาล ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รอบคอบและระมัดระวังในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาล รักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การงานของตน ไม่ให้เสื่อมเสียโดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว</p> <p>๔. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาล มุ่งมั่นในการบริหารราชการอย่างซื่อสัตย์สุจริต ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สังคม</p>	<p>๑. แจ้งประกาศหลักเกณฑ์ต่างๆ ให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติ</p> <p>๒. จัดทำประกาศมาตรการต่างๆ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - แจ้งประกาศหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนการลงโทษทางวินัยการให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้บุคลากรของเทศบาลรับทราบและถือปฏิบัติ - จัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ - จัดทำข้อบังคับเทศบาลตำบลเมืองแกลง ว่าด้วยจรรยาข้าราชการเทศบาลตำบลเมืองแกลง เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ - จัดทำคู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของเทศบาลตำบลเมืองแกลง เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ 	

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๖. การให้คุณให้โทษ และการสร้างขวัญ กำลังใจ</p> <ul style="list-style-type: none">- การเลื่อนขั้น เงินเดือน- การจ่ายเงิน ประโยชน์ ตอบแทนอื่น- การจ่ายเงิน สวัสดิการต่างๆ	<p>การสร้างขวัญกำลังใจ</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน อย่างสมานฉันท์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์๒. ให้บุคลากรของเทศบาล มีเจตคติที่ดี ต่อองค์กรและมีความคิดสร้างสรรค์ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร๓. ให้บุคลากรของเทศบาล มีความรู้สึก เต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานและอุทิศตน เพื่อความสำเร็จขององค์กร๔. บุคลากรของเทศบาล มีความกระตือรือร้น มีความทุ่มเท และอุทิศตนในการทำงาน๕. เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความสำคัญให้ทำงาน และอยู่กับองค์กรได้นานที่สุด	<p>เบิกจ่ายเงิน สวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากร ของเทศบาล ตามระเบียบฯ</p>	<ol style="list-style-type: none">๑. เลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔๒. จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (เงินโบนัส) ให้กับบุคลากรของเทศบาล จำนวน ๑๘๑ ราย๓. เบิกจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น เช่น เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร เงินค่าเช่าบ้าน ฯลฯ๔. เลื่อนค่าตอบแทนให้กับพนักงานจ้าง ตามภารกิจจำนวน ๔๕ ราย๕. สำนวณความพึงพอใจและแรงจูงใจในองค์กร สรุปผลการประเมินความพึงพอใจ อยู่ระดับ ความพึงพอใจมาก๖. ประกาศรายชื่อบุคลากรผู้มีผลการประเมิน ระดับดีเด่น เผยแพร่ประชาสัมพันธ์	

การให้คุณให้โทษ

ปัญหาและอุปสรรค

๑. บุคลากรบางคน ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ ไม่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ หลีกเลียง ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ
๒. บุคลากรบางคน ไม่ปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. แจ้งประกาศหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนการลงโทษทางวินัยการให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้บุคลากรของเทศบาลทราบและถือปฏิบัติ
๒. จัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ เพื่อเป็นกรอบมาตรฐานในการประพฤติปฏิบัติตน ให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม ชำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรี และเกียรติภูมิของข้าราชการ อันจะทำให้ได้รับการยอมรับ เชื่อถือและศรัทธาจากประชาชน
๓. จัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของบุคลากรในสังกัด ให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมและกลไกในการดำเนินงาน อย่างมีประสิทธิภาพ

การสร้างขวัญกำลังใจ

ปัญหาและอุปสรรค

๑. แรงจูงใจเป็นเรื่องของความรู้สึกของแต่ละคน ซึ่งไม่สามารถหยั่งรู้ได้อย่างชัดเจน
๒. ความต้องการของบุคลากรบางคน จะทำงานเต็มศักยภาพนั้นต้องมีแรงจูงใจมาช่วยยู่จึงจะเกิดผล

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ประกาศนโยบายการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน
๒. สำนวความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อปรับปรุงแรงจูงใจตามความต้องการของบุคลากร
๓. ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน โดยการสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพและสร้างความรู้สึภาคภูมิใจในตัวเองมากขึ้น