



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองชัยนาท.....

ที่ ขน ๕๒๐๐๘/-..... วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖.....

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕.....

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ / ปลัดเทศบาล / นายกเทศมนตรี

เรื่องเดิม

ตามที่ เทศบาลเมืองชัยนาท ได้เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยแนวทางการปฏิบัติตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ตัวชี้วัดย่อย ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ O๒๖ กำหนดให้มีการแสดงรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ นั้น

ข้อเท็จจริง

กองการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เสร็จเรียบร้อยแล้ว

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ข้อ O๒๖ จึงเห็นควรแจ้งกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ดำเนินการประชาสัมพันธ์เผยแพร่รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงในเว็บไซต์เทศบาลเมืองชัยนาท ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายชัยวัฒน์ วุฒิวิวัฒน์พงศ์)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
(นางสาวมาลีสา นวมณี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางกมลฉัตร สุขันธ์)
ทพ. ฝ่ายบริหาร และแผนงาน

(นายไพฑูริย์ ไชยบูรณ์)

หัวหน้าฝ่ายบุคคล กองการศึกษาศึกษาวิชาการแทน
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
รองปลัดเทศบาล

เรียน นายกเทศมนตรี
-เพื่อโปรดทราบ
-ควรถ้าไป มรณทนาย

(นายอรุณ คุ่มทูน)
ปลัดเทศบาลเมืองชัยนาท

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
<p>๑) การวางแผนกำลังคน</p> <p>- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลเมืองชัยนาทและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง</p>	<p>- เพื่อให้เทศบาลเมืองชัยนาท มีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>- เพื่อให้เทศบาลเมืองชัยนาท มีการกำหนดตำแหน่งการจัด อัตรากำลังและโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖</p> <p>พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>- เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาท ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ ให้เหมาะสม</p>	<p>- เทศบาลเมืองชัยนาท มีโครงสร้างการบริหารงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ได้ คิดเป็นร้อยละ ๙๕</p> <p>- เทศบาลเมืองชัยนาท มีการกำหนดตำแหน่งการจัด อัตรากำลังและโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖</p> <p>พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องได้ คิดเป็นร้อยละ ๙๕</p> <p>- คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยนาทมีมติเห็นชอบการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>- ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง มีความเข้าใจชัดเจน ถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณงานและคุณภาพที่ต้องการ</p> <p>- เทศบาลเมืองชัยนาท มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน</p> <p>- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้</p>	<p>เนื่องจากโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังในปัจจุบัน ไม่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ซึ่งมีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p>	<p>เทศบาลเมืองชัยนาท มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จำนวน ๑ ครั้ง (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) มีบุคลากร ดังนี้</p> <p>๑. พนักงานเทศบาล ๗๐ อัตรา</p> <p>๒. ลูกจ้างประจำ ๘ อัตรา</p> <p>๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๙ อัตรา</p> <p>๔. พนักงานจ้างทั่วไป ๓๒ อัตรา</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
	<p>- เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองชัยนาท</p> <p>- เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ตลอดจนอัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับการถ่ายโอนภารกิจ ตลอดจนอัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปีให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี</p> <p>- เพื่อให้เทศบาลเมืองชัยนาทสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เข้าไปตามกฎหมายกำหนด</p>	<p>- ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองชัยนาท ได้ร้อยละ ๑๐๐</p> <p>- เทศบาลเมืองชัยนาทใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ มีความสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี คิดเป็นร้อยละ ๙๐</p> <p>- เทศบาลเมืองชัยนาทสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดได้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>- การจัดทำแผนอัตรากำลังทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้า เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ</p> <p>- การจัดทำแผนอัตรากำลังเป็นกิจกรรมที่เชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้</p> <p>- เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>		

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
<p>๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง - การบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล - การขอกลับเข้ารับราชการ - การโอนย้ายพนักงานเทศบาล 	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้อัตรากำลังเพียงพอต่อภารกิจและปริมาณงานของแต่ละกอง ฝ่าย งาน - เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมกับตำแหน่ง มาปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาล <p>เมืองชัยนาท</p>	<ul style="list-style-type: none"> - แต่ละกอง ฝ่าย งานของเทศบาลเมืองชัยนาท มีอัตรากำลังเพียงพอต่อภารกิจและปริมาณงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๐ - เทศบาลเมืองชัยนาท มีบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมกับตำแหน่งมาปฏิบัติหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ 	<ul style="list-style-type: none"> - เทศบาลเมืองชัยนาท มีอัตรากำลังเพียงพอต่อภารกิจและปริมาณงาน - เทศบาลเมืองชัยนาทได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมกับตำแหน่งมาปฏิบัติหน้าที่ 	<ul style="list-style-type: none"> - เนื่องจากเทศบาลเมืองชัยนาท มีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น จึงมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ 	<p>เทศบาลเมืองชัยนาท มีข้อมูลสถิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง - ราย - การบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ๑ ราย - การขอกลับเข้ารับราชการ ๑ ราย - การให้โอน ๙ ราย - การรับโอน ๑๓ ราย - การย้าย - ราย

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
๓) การประเมินผลการปฏิบัติงาน - การประชุมให้ความรู้เรื่องการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	- เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเข้าใจถึงโครงสร้างการบริหารของหน่วยงาน	- เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และสามารถนำผลการประเมินมาใช้ประกอบในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีได้ ร้อยละ ๑๐๐	- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างแล้วเสร็จตามห้วงเวลา สามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ประกอบในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีได้	- พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นแนวทางในการใช้เป็นแผนพัฒนาการปฏิบัติงาน	เทศบาลเมืองชัยนาท มีการประชุมให้ความรู้เรื่องการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน ๒ ครั้ง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
<p>๔) การสรรหาคนดี คนเก่ง</p> <p>- การคัดเลือกพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดีเด่น เป็นประจำทุกปี</p>	<p>- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในสังกัดเทศบาล</p> <p>- เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาล</p> <p>- เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและผู้บริหารในสังกัดเทศบาล</p> <p>- เพื่อส่งเสริมและยกย่องบุคลากรในสังกัดเทศบาล ที่ความประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน และมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ตามแนวทางมาตรฐานของ คุณธรรมและจริยธรรมของ ข้าราชการ พนักงาน และ ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>- พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างฯ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</p> <p>- พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างฯ เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</p> <p>- พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างฯ มีความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่าง บุคลากรและผู้บริหารในสังกัดเทศบาล</p>	<p>- พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างฯ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>- พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างฯ เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน</p> <p>- พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างฯ มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและผู้บริหารในสังกัดเทศบาล</p>	<p>- พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ เกิดการพัฒนาและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
		<p>- พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างฯ ได้รับการส่งเสริมและยกย่องบุคลากรในสังกัดเทศบาลที่มีความประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตนครองคน ครองงาน และมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ตามแนวทางมาตรฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>- พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ ได้รับการส่งเสริมและยกย่องบุคลากรในสังกัดเทศบาลที่มีความประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตนครองคน ครองงาน และมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ตามแนวทางมาตรฐานของคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>		

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
<p>๕) การพัฒนาบุคลากร</p> <p>- การจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาล ตำแหน่งสายงานบริหารของเทศบาลเมืองชัยนาท เป็นประจำ ทุกปี</p>	<p>- เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาลเมืองชัยนาท ตำแหน่งสายงานผู้บริหารให้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และความรู้เฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน</p> <p>- เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลเมืองชัยนาท ตำแหน่งสายงานผู้บริหารได้รับองค์ความรู้ เพื่อให้การบริหารงานเทศบาลเมืองชัยนาท ในภาพรวมเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ</p>	<p>- พนักงานเทศบาลเมืองชัยนาท ในสายงานนักบริหารทุกระดับรู้บทบาท อำนาจหน้าที่ และความรู้ เฉพาะด้านในการปฏิบัติงานตำแหน่งนักบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเห็นได้จากเทศบาลเมืองชัยนาท ได้รับรางวัลชนะเลิศ ดีเด่น ในด้านต่างๆ จากผลงานที่ผ่านมา</p>	<p>- พนักงานเทศบาล ตำแหน่งสายงานบริหารสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้อง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง</p> <p>- พนักงานเทศบาล ตำแหน่งสายงานบริหาร สามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมและการศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานภายในหน่วยงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>- การปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว สามารถตอบสนองนโยบายของคณะผู้บริหารได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ</p>	<p>เทศบาลเมืองชัยนาท มีการส่งพนักงานเทศบาล ตำแหน่งสายงานบริหาร เข้ารับการฝึกอบรมฯ จำนวน ๑๖ โครงการ ๒๔ ราย</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
<p>๖) การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>- การส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานเทศบาลเข้ารับการอบรมในสายงาน เปิดโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ได้รับความรู้เฉพาะด้านตามสายงานในการปฏิบัติงาน</p> <p>- เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ได้นำความรู้ ประสบการณ์จากการเข้ารับการอบรมมาปรับปรุงพัฒนาตนเองและงานในหน้าที่</p>	<p>- พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ได้รับความรู้เฉพาะด้านตามสายงานในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น และการสอบคัดเลือก และการสอบแข่งขันในสายงานผู้บริหาร</p> <p>- พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ได้นำความรู้ ประสบการณ์จากการเข้ารับการอบรมมาปรับปรุงพัฒนาตนเอง และงานในหน้าที่</p>	<p>- พนักงานเทศบาลได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสายงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปฏิบัติหน้าที่และพัฒนาองค์กร</p>	<p>- ความก้าวหน้าในสายงาน นอกจากพัฒนาตนเองแล้ว องค์กรก็มีส่วนสำคัญในการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานด้วย</p>	<p>เทศบาลเมืองชัยนาท มีการส่งพนักงานเทศบาล เข้ารับการฝึกอบรมฯ จำนวน ๒๔ โครงการ ๒๗ ราย</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
<p>๗) การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดพื้นที่ปลอดบุหรี่ ในสถานที่ทำงาน จัดโซนเฉพาะสำหรับผู้สูบบุหรี่ - การจัดสถานที่ทำงาน ให้มีสุขภาวะการณที่ทำงานที่ดี - การรักษาความสะอาดห้องน้ำ สุขาฆ่าเชื้อ - การรณรงค์ใช้แก้วน้ำดื่มแทนการใช้แก้วพลาสติก - การส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงานเทศบาลในการประชุมประจำเดือน - การจัดโครงการบริการในเรื่องตรวจสุขภาพให้กับพนักงานเทศบาลเป็นประจำทุกปี 	<p>- เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในหน่วยงาน ให้มีความผาสุก ความพึงพอใจในการทำงาน รวมทั้ง มีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีขึ้น โดยมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เกิดดุลยภาพรวมระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้สูงขึ้น</p>	<p>- พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความสุขในการทำงานสามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน</p>	<p>- การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ</p>	<p>- พนักงานมีสุขภาพที่ดี ปัจจัยที่มีส่วนเป็นนอย่างมากคือ องค์กรมีนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับพนักงาน เมื่อพนักงานมีสุขภาพกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดีแล้ว ก็สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ</p>	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

เนื่องจากในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ประเทศไทยประสบปัญหาโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID - ๑๙) ทำให้ไม่สามารถจัดฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานได้

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

หากสถานการณ์คลี่คลายแล้ว ควรเร่งรัดจัดฝึกอบรมและศึกษาดูงาน
