



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานนิติการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลคลองวาฬ

ที่ ปช ๕๒๔๐๑/๒๓๕

วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลคลองวาฬ

ตามที่เทศบาลตำบลคลองวาฬ ได้จัดทำนโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ให้ได้รับทราบถึงระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในระบอบประชาธิปไตย นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาลตำบลคลองวาฬ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไปนี้

๑. การวางแผนกำลังคนให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน

๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๕. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้

๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

เพื่อให้การปฏิบัติ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมายนโยบายที่วางไว้และการปฏิบัติเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียดแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวกฤษณา พวงเพชร)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นางสาวชัญญา ฉัตรมงคล)
ปลัดเทศบาล

(นางนุญเเฮียม วิจิตร)
นายกเทศมนตรีตำบลคลองวาฬ

**แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลคลองวาฬ อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
๑. การวางแผนกำลังคน					
การวางแผนกำลังคน (การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕)	<p>๑. เพื่อปรับปรุงตำแหน่งให้ สอดคล้องและเหมาะสมกับ ปริมาณงาน ภารกิจและ หน้าที่ความรับผิดชอบไม่ ซ้ำซ้อน</p> <p>๒. เพื่อให้มีการกำหนด ประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ของเทศบาล</p> <p>๓. เพื่อให้คณะกรรมการ พนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่ง และการใช้ ตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้อง เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของ ส่วนราชการ</p>	<p>๑. ดำเนินการตามประกาศ คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕</p> <p>๒. ดำเนินการตามประกาศ คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๗ ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>๑. ดำเนินการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๔)</p> <p>๒. ดำเนินการขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์</p> <p>๓. ประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๔)</p> <p>๔. ประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๘)</p>	<p>การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องประสานงาน ติดต่อกับหน่วยงานภายใน ที่ต้องการขอปรับปรุงแผน อัตรากำลังนั้น ๆ และเกิดความล่าช้าในการส่งข้อมูลมายังฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ทำให้ไม่ทันระยะเวลาที่ คณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>ควรดำเนินการตาม นโยบายการบริหาร งานบุคคลของเทศบาล ตำบลคลองวาฬ ให้เป็นไป ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๔) และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๘)</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
	<p>๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนา</p> <p>๕. เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคคลากร เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน</p>				
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร					
<p>การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (การบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และการจ้างพนักงานจ้าง)</p>	<p>เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล คลองวาฬ และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>๑. พนักงานเทศบาล ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ร้อยละ ๑๐๐</p> <p>๒. การสรรหาพนักงานจ้าง ไม่มีการร้องเรียนร้องทุกข์</p>	<p>๑. ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>๒. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง</p>	<p>หลายตำแหน่งยังขาดบุคลากรมาบรรจุและแต่งตั้ง <input type="checkbox"/></p>	<p>ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลาง การสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น ในตำแหน่งที่ว่าง</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/>					
<p>การประเมินผลการปฏิบัติงาน (การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)</p>	<p>๑. เพื่อให้เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> <p>๒. เพื่อเป็นการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> <p>๓. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน เงินรางวัล ประจำปี การให้ออกจากราชการ การจงใจ ให้รางวัล และการบริหารงานบุคคล ให้ปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น</p> <p>๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มุ่งเน้นระบบ</p>	<p>๑. ภายในเดือนกันยายนของทุกปี ให้เทศบาลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปี ให้พนักงานเทศบาลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน</p> <p>๒. ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน และรับการประเมิน มีหน้าที่ กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกัน ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานเป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จหรือ กำหนดหลักฐาน หรือ ตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน อย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับ ลักษณะงาน ตำแหน่ง รวมทั้งกำหนดพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ</p>	<p>๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕</p> <p>๒. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕</p>	<p>แบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดส่งมายังฝ่ายการเจ้าหน้าที่ล่าช้า ไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด</p>	<p>ควรจัดทำแบบประเมินให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และจัดส่งมายังฝ่ายการเจ้าหน้าที่ภายในระยะเวลาที่กำหนด</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
	<p>การบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร หรือหน่วยงานสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ได้อย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p>หรือสมรรถนะ สัดส่วนค่าน้ำหนัก และระดับที่คาดหวังเป็นหลัก ๓. ผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐</p>			
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย					
<p>การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย</p>	<p>เพื่อส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น</p>	<p>พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีคุณธรรมจริยธรรม</p>	<p>๑. นำประกาศ ก.ถ. เรื่อง “ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น” มาเผยแพร่ให้บุคลากรทุกส่วนราชการรับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน ๒. ประกาศกำหนดนโยบายมาตรการหลักเกณฑ์ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับ</p>	<p>- บุคลากรทุกคนได้รับการส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย ให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น - ผู้บริหารเทศบาลให้ความสำคัญกับการส่งเสริมจริยธรรม และการรักษาวินัย</p>	<p>ควรปรับปรุงนโยบายมาตรการ หลักเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม ของเทศบาลตำบลคลองวาฬ ให้เป็นปัจจุบัน</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
			<p>คุณธรรมจริยธรรม ๘ ฉบับ ๔. ออกคำสั่งให้พนักงานเทศบาลบรรจุใหม่เดินทางไปราชการ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ เพื่อให้เรียนรู้แนวทางประพฤติตนเป็นข้าราชการที่ดี</p>		
๕. การสรรหาคณบดีคนเก่ง					
<p>การสรรหาคณบดีคนเก่ง - การขอใช้บัญชี ผู้สอบแข่งขันได้ - การคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล</p>	<p>ดำเนินการสรรหาคณากรตามคุณสมบัติที่กำหนด และสามารถสรรหาคณบดีคนเก่ง เหมาะสมกับภารกิจงานของเทศบาลตำบลคลองวาฬ</p>	<p>๑. ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๒. ดำเนินการคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>ผู้สอบแข่งขันได้ ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างของเทศบาลตำบลคลองวาฬ</p>	<p>ไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ หรือหมดบัญชีสอบแข่งขัน จึงทำให้ไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งตามที่ขอใช้บัญชีฯ</p>	<p>รับโอนพนักงานเทศบาลตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
๖. การพัฒนาบุคลากร					
<p>การพัฒนาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - การทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง และสายอาชีพตามสมรรถนะ - การจัดฝึกอบรม และศึกษาดูงาน - การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก 	<p>๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร</p> <p>๒. มุ่งพัฒนาบุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร</p>	<p>๑. พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม</p> <p>๒. บุคลากรนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนามาปรับใช้ ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. จัดโครงการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน</p> <p>๒. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคลองวาฬ เข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก</p> <p>๓. รายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>๑. เนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-๑๙ ทำให้บุคลากรไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ</p> <p>๒. การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรยังขาดความต่อเนื่อง</p>	<p>๑. ปรับรูปแบบการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์</p> <p>๒. ส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน</p> <p>๓. ควรมีการติดตามผล และประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง อย่างเป็นระบบ จะส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร มีประสิทธิภาพ และเกิดความเป็นรูปธรรม</p>
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
<p>การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (การจัดทำคู่มือความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ)</p>	<p>๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ</p> <p>๒. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้</p>	<p>๑. พนักงานเทศบาล ได้รับการประเมินผลงาน และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>๒. พนักงานเทศบาลได้รับ</p>	<p>๑. พนักงานเทศบาล ได้รับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในตำแหน่งประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ระดับ</p>	<p>มีการปรับแก้ไขผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้ระยะเวลาในการส่งผลงานล่าช้ากว่าที่กำหนด</p>	<p>ควรมีการจัดส่งผลงานให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
<p>การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (การจัดทำคู่มือความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ)</p>	<p>พนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร และเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>๓. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันและตำแหน่งในสายงานอื่นในระดับเดียวกัน</p>	<p>การคัดเลือก หรือการสอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร</p> <p>๓. พนักงานเทศบาลได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน และตำแหน่งในสายงานอื่นในระดับเดียวกัน ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>ปฏิบัติการ) จำนวน ๑ ราย</p> <p>๒. พนักงานเทศบาล ได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน จำนวน ๔ ราย</p> <p>๓. พนักงานเทศบาลได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งสายงานอื่นในระดับเดียวกันจำนวน ๑ ราย</p>		
<p>๘. การรับโอนพนักงานเทศบาล</p>					
<p>การรับโอนพนักงานเทศบาล</p>	<p>เพื่อให้พนักงานเทศบาล มีประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น</p>	<p>๑. เทศบาลตำบลคลองวาฬ มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ราชการ ร้อยละ ๑๐๐</p> <p>๒. ดำเนินการตามที่ระเบียบกำหนด <input type="checkbox"/></p>	<p>พนักงานเทศบาล มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้านต่าง ๆ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>	<p>๑. พนักงานเทศบาลส่งเอกสารไม่ครบถ้วน ทำให้เกิดความล่าช้าในการยื่นเอกสารให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์พิจารณา</p> <p>๒. การประสานงานเจ้าหน้าที่ที่ผู้รับผิดชอบไม่ชัดเจน</p>	<p>ประสานงานเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเบื้องต้นและระบุเอกสารที่เกี่ยวข้องให้ถูกต้อง</p>