



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลแร่ โทร ๐ ๔๒๑๖ ๔๘๗๖

ที่ สน ๘๐๓๐๑/-

วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติจัดประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลแร่

ตามที่เทศบาลตำบลแร่ จะกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ  
ก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ และกิจกรรมต่างๆ ด้านทรัพยากรบุคคล และเข้าใจในระเบียบ  
กฎหมาย และวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ที่ควบคุมและกำกับการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ  
เหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักของคุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหาร  
และผู้ปฏิบัติงาน ต้องมองบทบาทของตนเองเลยออกไปจากรอบความคิดเดิมไปสู่บทบาทและกระบวนการที่  
ใหม่ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถ และความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืนให้กับบุคลากรและเทศบาล จึงขอ  
ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔ ซึ่งประกอบด้วย

- ๑.นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลังและวางแผนกำลังคน
- ๒.นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
- ๓.นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๔.นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร
- ๕.นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาล
- ๖.นโยบายการพัฒนาบุคลากร
- ๗.นโยบายการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๘.นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

จากแนวทางที่ได้กำหนดเพื่อเป็นกรอบการดำเนินการตามแผนการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการ  
บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ทั้งหมด ๘ ด้าน งานการเจ้าหน้าที่จึงได้  
ทำการวิเคราะห์แล้วจึงทำการสรุปแนวทางการดำเนินงานในแต่ละด้านเพื่อนำไปปฏิบัติตามแผน ฯ  
รายละเอียดแนบท้ายบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวจรรุณี ดาบพิมพ์ศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

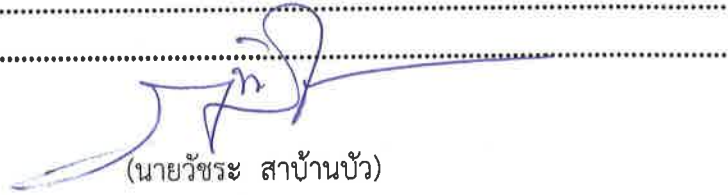
ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นายปราโมทย์ แกมนิรัตน์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นรองปลัดเทศบาลตำบลแร่

.....



(นายวิษระ สถาบันบัว)

รองปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลแร่

.....



(ทวิ จันทรเสนา)

ปลัดเทศบาลตำบลแร่

คำสั่งนายกเทศมนตรี

.....



(ทวิ จันทรเสนา)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลแร่



## ประกาศเทศบาลตำบลแร่

### เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

\*\*\*\*\*

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ และกิจกรรมต่างๆ ด้านทรัพยากรบุคคล และเข้าใจในระเบียบกฎหมาย และวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ตั้งแต่การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษและการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยโดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารทรัพยากรบุคคลและกำกับการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักของคุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นเทศบาลตำบลแร่ จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

#### ๑.นโยบายวิเคราะห้อัตรากำลังและวางแผนกำลังคน

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลังโดยเปรียบเทียบการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดนำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

#### ๒.นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การบรรจุและแต่งตั้งบุคคล ยึดหลักปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยยึดหลักคุณธรรม ความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ถูกต้องตามหลักเกณฑ์โปร่งใสและตรวจสอบได้

#### ๓.นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงานโดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ เทศบาลนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

#### ๔.นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร

ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนครในการประชุมครั้งที่ ๘/ ๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลแร่ จึงได้กำหนดนโยบายคุณธรรมจริยธรรมสำหรับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติราชการเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ดังนี้

- ๑.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
- ๓.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๔.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๕.การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
- ๘.การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

มาตรการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

- ๑.การดื่มสุรา การเล่นเกมพนันในสถานที่ราชการ
๒. การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
- ๓.การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือเทศบาลตำบลแร่
- ๔.การทะเลาะวิวาทกันเอง

มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาลงโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำบันทึกชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรและมอบหมายงานอื่นให้ปฏิบัติเนื่องจากกระทำความผิด แล้วเสนอให้ปลัดเทศบาลและนายกเทศมนตรีทราบ

#### ๕.นโยบายการสรรหาคณะบุคคลคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาล

การสรรหาคณะบุคคล เป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเทศบาลมีการรับสมัครพนักงานจ้างเป็นระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล สำหรับการคัดเลือกพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลแร่ ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับการเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใสและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมบุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพและจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

#### ๖.นโยบายการพัฒนาบุคลากร

มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง และพัฒนา ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์และเข้าใจระบบบริหารราชการยุคใหม่

### ๗.นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

มีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง การโยกย้ายและสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งอย่างชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในระบบการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จของอาชีพ โดยสนับสนุนให้บุคลากรในการเลื่อนระดับขึ้นไปในสายงาน/ประเภทตำแหน่ง ที่ต้องการความรู้ และเพิ่มทักษะสมรรถนะประจำสายงาน โดยอาจต้องการความรู้และทักษะใหม่ในระดับสูง ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลที่มีความประสงค์สอเปลี่ยนสายงาน หรือสอบคัดเลือก เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะพร้อมทั้งทราบเส้นทางความก้าวหน้าของตน

### ๘.นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เทศบาลตำบลแร่ มีการเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร ในการสร้างแรงจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามทำกฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี

กลยุทธ์

๑.ปรับปรุงระบบแรงจูงในการทำงาน

๒.ปรับปรุงสภาพแวดล้อมความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓.ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

๔.ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
รายละเอียดแนวทางการดำเนินการตามแผนนโยบายดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

จ.อ. 

(ทวี จันทรเสนา)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลแร่

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ลำดับ	นโยบายการบริหาร	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	วิเคราะห์อัตรากำลังและวางแผนอัตรากำลัง	<p>๑. บริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ โดยปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม</p> <p>๒. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน</p> <p>๓. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน / ตำแหน่ง เพิ่มหรือลดเสนอ ก.ท.จ. สกสจนคร เช่น การปรับปรุงตำแหน่ง พนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง เป็นต้น</p>	<p>- จำนวนพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างสอดคล้องกับภารกิจ และมีภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๓๕</p> <p>- จัดทำคู่มือความก้าวหน้าในแต่ละสายงาน</p> <p>- จำนวนพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างสอดคล้องกับภารกิจ และมีภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๓๕</p>	<p>ต.ค.๒๕๖๓-ธ.ค. ๒๕๖๔</p> <p>ต.ค.๒๕๖๓-ธ.ค. ๒๕๖๔</p> <p>ต.ค.๒๕๖๓-ธ.ค. ๒๕๖๔</p>
๒	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	<p>๑. มีแผนการบรรจุและแต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>๒. การบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบกฎหมายกำหนด บนพื้นฐานของระบบยุติธรรม</p>	<p>- จำนวนตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง</p> <p>- ปฏิบัติตามประกาศ/ระเบียบ/มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน</p>	<p>ต.ค.๒๕๖๓-ธ.ค. ๒๕๖๔</p> <p>ต.ค.๒๕๖๓-ธ.ค. ๒๕๖๔</p>

ลำดับ	นโยบายการบริหาร	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ
๓	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	<p>๑. ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประเมินผลการทำงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละกอง / ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่งและเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานเทศบาลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน</p>	<p>-ถือปฏิบัติตามประกาศเทศบาลตำบลแร้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการเพื่อประเมินผลการทำงานพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔</p> <p>-ผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>-ผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>ต.ค ๒๕๖๓-ก.ย. ๒๕๖๔</p> <p>ต.ค ๒๕๖๓-ก.ย. ๒๕๖๔</p> <p>ต.ค ๒๕๖๓-ก.ย. ๒๕๖๔</p>

ลำดับ	นโยบายการบริหาร	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ
๔	การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร	๑. เทศบาลตำบลแม่เปินประกาศ นโยบายคุณธรรมและจริยธรรม ๒. แผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกัน การทุจริตเทศบาลตำบลแม่เปิน	-บุคลากรปฏิบัติงานด้วยคุณธรรมและจริยธรรม มีจิตสำนึกที่ดี ไม่เลือกปฏิบัติ และมีวินัยในการปฏิบัติงาน -สร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติราชการของพนักงานและพนักงานจ้างให้มีคุณธรรม	ม.ค-ธ.ค. ๒๕๖๔ ต.ค.๒๕๖๓-ธ.ค. ๒๕๖๔
๕	การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาล	๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำแพงเพชร ๒. การรับสมัครพนักงานจ้างเป็นระบบเปิด ๓. การคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับการเป็นคนดี	-การสรรหาเป็นไปตามระเบียบ / ประกาศ /มติ ก.ท.จ.อย่างชัดเจน -ประชาชนทั่วไปที่มีความรู้ความสามารถ ได้เข้ารับการสรรหาโดยทั่วกัน -การสรรหาเป็นไปตามระเบียบ / ประกาศ /มติ ก.ท.จ.อย่างชัดเจน	ม.ค-ธ.ค. ๒๕๖๔ ม.ค-ธ.ค. ๒๕๖๔ ม.ค-ธ.ค. ๒๕๖๔
๖.	การพัฒนาบุคลากร	๑. มีความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคลมี การเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคล อย่างเปิดเผย สามารถตรวจสอบได้ ผลการประเมินเปิดประกาศอย่างเปิดเผย ๒. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ๓. มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรทั้งก่อน และหลังการฝึกอบรม	-ไม่มีข้อร้องเรียนของบุคลากร -ความก้าวหน้าในสายงาน -ผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนดไว้	ต.ค.๒๕๖๓-ธ.ค. ๒๕๖๔ ม.ค-ธ.ค. ๒๕๖๔ ต.ค.๒๕๖๓-ธ.ค. ๒๕๖๔



ลำดับ	นโยบายการบริหาร	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ
๖.	<p>นโยบายการบริหาร</p> <p>การพัฒนาบุคลากร (ต่อ)</p>	<p>๔. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>-บุคลากรมีความพึงพอใจกับผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา</p>	<p>ม.ค-ก.ย. ๒๕๖๔</p>
๗	<p>การสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>๑. มีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง การโยกย้ายและปรับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งอย่างชัดเจน โปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>๒. สนับสนุนให้บุคลากรในการเลื่อนระดับขึ้นไปในสายงาน/ประเภทตำแหน่ง</p> <p>๓. ส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะพร้อมทั้งทราบเส้นทางความก้าวหน้าของตน</p>	<p>-บุคลากรมีความพึงพอใจและเชื่อมั่นในระบบคุณธรรมขององค์กร</p> <p>-บุคลากรมีความพึงพอใจในระบบบริหารงานบุคคลขององค์กร</p> <p>-บุคลากรมีความพึงพอใจในระบบบริหารงานบุคคลขององค์กร</p>	<p>ม.ค-ธ.ค. ๒๕๖๔</p> <p>ม.ค-ธ.ค. ๒๕๖๔</p> <p>ม.ค-ธ.ค. ๒๕๖๔</p>
๘	<p>การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>๑. มีการส่งเสริมการตรวจสุขภาพประจำปี ให้แก่พนักงานเทศบาล</p> <p>๒. พนักงานเทศบาลได้รับสิทธิสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. พนักงานเทศบาลได้รับสิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร</p> <p>๔. พนักงานเทศบาลได้รับสิทธิสวัสดิการว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๕. มีการจัดกิจกรรม ๕ ส. ใน การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ให้สะอาดปลอดภัย</p>	<p>-บุคลากรมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง</p> <p>-บุคลากรมีความพึงพอใจ</p> <p>-บุคลากรมีความพึงพอใจ</p> <p>-บุคลากรมีความพึงพอใจ</p> <p>-บุคลากรมีความพึงพอใจ</p>	<p>ม.ค-ธ.ค. ๒๕๖๔</p> <p>ต.ค.๒๕๖๓-ธ.ค. ๒๕๖๔</p> <p>ต.ค.๒๕๖๓-ธ.ค. ๒๕๖๔</p> <p>ต.ค.๒๕๖๓-ธ.ค. ๒๕๖๔</p> <p>ม.ค-ธ.ค. ๒๕๖๔</p>