

**รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลลำไใหญ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕**

ประเด็นนโยบาย การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑. การวางแผนงานอัตรากำลัง</p> <p>๑.๑ มีการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ดังนี้</p> <p>๑) เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)</p> <p>๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปง./ชง.)</p> <p>๓) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)</p> <p>๔) หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๕) นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)</p> <p>๖) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)</p> <p>๗) ครู</p> <p>๘) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๙) ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)</p> <p>๑๐) นักวิชาการศึกษา (ชก./ปก.)</p> <p>๑๑) หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)</p> <p>๑๒) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา</p> <p>๑๓) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๑๔) หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p>	<p>เพื่อให้ข้อมูลจำนวนบุคลากรใน องค์กรเป็นปัจจุบัน</p>	<p>จำนวนบุคลากรในองค์กรมี ความเป็นปัจจุบัน</p>	<p>มีการดำเนินการบันทึกข้อมูล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เป็นปัจจุบัน</p>	<p>ดำเนินการเป็นไปตาม ระเบียบ ข้อกฎหมาย หนังสือสั่งการ ด้านการ บริหารงานบุคคลที่ กำหนด</p>

ประเด็นนโยบาย การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> <p>๒.๑ มีการสรรหาและเลือกสรร ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ และสายงานผู้บริหารที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง โดยการโอน ย้าย และรายงานให้ กสธ. เป็นผู้สรรหา</p>	<p>๑) นางสาวบุษรา แซ่ฉั่ว ๒) นางสาวพิมพ์อัปสร รัตนบุรี ๓) นางสาวรัตนภรณ์ ธิปดี ๔) นางเยาวลักษณ์ พรหมศร ๕) นางชมัยพร ทองคำชุม ๖) นางสาวเพียงแซ แก้วกาญจน์</p>	<p>ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคคล ที่ได้รับการสรรหา</p>	<p>ดำเนินการตาม ประกาศ หลักเกณฑ์ และหนังสือสั่งการที่กำหนด</p>
<p>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนของ พนักงานเทศบาล</p> <p>๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ครั้งที่แรก</p> <p>๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ครั้งที่หลัง</p>	<p>กำหนดโควตาในการเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานเทศบาลที่มีอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕</p> <p>พิจารณาวงเงินในการเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานเงินเดือนพนักงานเทศบาล ณ วันที่ ๑ กันยายน ของปีงบประมาณนั้น</p>	<p>พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนจากประกาศ หลักเกณฑ์และผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล</p> <p>พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ภายใต้วงเงินและจำนวนโควตาของจำนวนผู้มีสิทธิ์</p>	<p>มีผู้ได้รับการพิจารณาและเสนอขอเลื่อนขั้นเงินเดือนจำนวน ๔ คน</p> <p>มีผู้ได้รับการพิจารณาและเสนอขอเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ชั้น จำนวน ๒๘ ราย ภายใต้วงเงินไม่เกิน ๔๙,๗๙๔ บาท และมีผู้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๒ ชั้นทั้งปี ไม่เกิน ๔ คน</p>	<p>ดำเนินการไปตาม ประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>

ประเด็นนโยบาย การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p> <p>๔.๑ การจัดทำโครงการอบรมจริยธรรมประจำปี ๒๕๖๕</p> <p>๔.๒ ประกาศประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลถ้ำใหญ่ พ.ศ.๒๕๖๕</p> <p>๔.๓ ประกาศ เรื่อง ข้อบังคับหรือวินัย พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พ.ศ.๒๕๖๕</p>	<p>พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ได้นำหลักธรรมมาใช้ ในการปฏิบัติงาน</p> <p>มีประมวลจริยธรรมให้พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างนำมาใช้</p> <p>มีข้อบังคับว่าด้วย ข้อบังคับวินัย พนักงานเทศบาล พนักงาน</p>	<p>พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง มี คุณธรรมจริยธรรมในการ ทำงานได้</p> <p>พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้างทุกคนประพฤติตนอยู่ คุณธรรมจริยธรรม</p> <p>พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้างประพฤติตนอยู่ในระเบียบ วินัย</p>	<p>พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ได้รับความรู้ และ มีความเข้าใจในหลักธรรม</p> <p>พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ มีจริยธรรมในการทำงาน</p> <p>พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประพฤติตน อยู่ในระเบียบวินัย</p>	<p>ดำเนินการตาม ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ส่วนท้องถิ่น</p> <p>ดำเนินการตาม ประกาศข้อบังคับหรือ วินัยของพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง</p>
<p>๕. การสร้างแรงจูงใจ</p> <p>๕.๑ เงินรางวัลประจำปี</p> <p>๕.๒ โครงการพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ทำงานให้น่าอยู่นำทำงาน (๕ ส.)</p>	<p>สร้างแรงจูงใจในการทำงาน</p> <p>สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี</p>	<p>พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง ได้รับเงินรางวัลประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p> <p>พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง สามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและสามารถ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน</p>	<p>พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกคน ได้รับ เงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p> <p>พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีทำงานที่ สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย</p>	<p>ดำเนินการตาม ประกาศ หลักเกณฑ์ และหนังสือสั่งการที่ กำหนด</p>

ประเด็นนโยบาย การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๕. การสร้างแรงจูงใจ</p> <p>๕.๑ เงินรางวัลประจำปี</p> <p>๕.๒ โครงการพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ทำงานให้น่าอยู่นำทำงาน (๕ ส.)</p>	<p>สร้างแรงจูงใจในการทำงาน</p> <p>สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี</p>	<p>พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง ได้รับเงินรางวัลประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p> <p>พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง สามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและสามารถ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน</p>	<p>พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกคน ได้รับ เงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p> <p>พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีทำงานที่ สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย</p>	<p>ดำเนินการตาม ประกาศ หลักเกณฑ์ และหนังสือสั่งการที่ กำหนด</p>
<p>๖. การพัฒนาบุคลากร</p> <p>๖.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>เพื่อวางกรอบการพัฒนาบุคลากร ตามตำแหน่งและภารกิจที่ รับผิดชอบให้เพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถรองรับการ ปฏิบัติงานที่มีการเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา และสอดคล้องกับ ภารกิจกาารให้บริการประชาชน</p>	<p>จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการ อบรมตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p>	<p>จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ พนักงานเทศบาลเข้ารับการ ฝึกอบรมตามตำแหน่งสายงาน</p>	<p>สามารถพัฒนา บุคลากรรายบุคคลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง</p>