



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลท่าปลา
อำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์



ประกาศเทศบาลตำบลท่าปลา
เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

.....

ตามที่ เทศบาลตำบลท่าปลา ได้ดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) เทศบาลตำบลท่าปลา จึงกำหนดนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้ บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เทศบาลตำบลท่าปลา จึงรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุรินทร์ ปริมาณ)
นายกเทศมนตรีตำบลท่าปลา

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลท่าปลา อำเภوتاปลา จังหวัดอุตรดิตถ์

เทศบาลตำบลท่าปลา ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นไป ตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตาม ภารกิจ ของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนา คุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายการวางแผนกำลังคน

เทศบาลตำบลท่าปลา มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อน ภารกิจใน ความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผน อัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคนไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับภารกิจในความ รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และกองการประปา รวมมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบแต่ละ ตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลท่าปลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕- ๒๕๖๖

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนา บุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

เทศบาลตำบลท่าปลา ได้เห็นความสำคัญของการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ทั้งใน ส่วนของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ เพื่อเข้าทำงานในตำแหน่งแรกบรรจุ และการสรรหาและ คัดเลือก บุคลากรภายใน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. และ ก.ท.จ.จังหวัดอุตรดิตถ์กำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือก บุคลากรมาใช้ เพื่อช่วย ให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๒ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับ ภารกิจของเทศบาลตำบลท่าปลา

๒. จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ 10 ของอัตราว่าง ทั้งหมด

๓. การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่โดยการประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรร ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๕. การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรมเสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

๓. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เทศบาลตำบลท่าปลา เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หรือบรรจุ แต่งตั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายใน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึง การดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระบียบ กฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอา เครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้เทศบาลตำบลท่าปลา มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. เปิดโอกาสให้บุคคลทุกคนที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง ที่ว่างลง มาสมัครเข้าทำงานโดยเสมอภาค

๒. คำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระบียบ กฎหมายที่กำหนด

๓. ดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ

๔. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลท่าปลา ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นอย่างมาก เพราะถือว่าการบริหารและพัฒนาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะเพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและมีความพร้อมในการรองรับภารกิจ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เทศบาลตำบลท่าปลา จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและ เป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อให้ความรู้แก่ บุคลากร

กลยุทธ์

๑. สำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการ ตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆ ที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๓. ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ E-Learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

๔. ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development System : HRDS) ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติ ตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรมการเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลท่าปลา ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติ ราชการที่เป็น เครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการ ให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปี เทศบาลตำบลท่าปลา ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ บุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้องกับ นโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความ รับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน รายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายใน ระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดบังโทษตามระเบียบแบบแผน ของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรม เพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่ จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

กลยุทธ์

๑. การกระจายอำนาจการประเมินผลการปฏิบัติงานไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็น ผู้บังคับบัญชาในระดับต้น เพื่อความเหมาะสมและเป็นธรรม
๒. มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๓. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ให้มี ความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
๔. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน

๕. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

เทศบาลตำบลท่าปลา เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้าง ความผูกพันใน องค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรม จริยธรรม มีการทำงาน ร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้

เทศบาลตำบลท่าปลา จะดำเนินการจัดสรรงบประมาณตั้งไว้ในเทศบัญญัติประจำปี เพื่อส่งเสริม ให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตร การทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตหรือเศรษฐกิจ พอเพียง

กลยุทธ์

๑. จัดหางบประมาณสนับสนุนการทำกิจกรรมสร้างความผูกพันในองค์กร
๒. จัดฝึกอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม
๓. จัดสรรงบประมาณตั้งไว้ในเทศบัญญัติประจำปี เพื่อส่งเสริมงานด้านคุณธรรมจริยธรรม

๖. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เทศบาลตำบลท่าปลา คำนึงถึงการจัดสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนด ให้กับบุคลากรภายในองค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงาน และสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี ทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๓. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๔. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๗. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เทศบาลตำบลท่าปลา ได้กำหนดให้การบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลท่าปลา ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและ ขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

กลยุทธ์

๑. แต่งตั้งคณะทำงานในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๒. สำนักรวจการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และตรวจสอบสถิติการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นในเทศบาลตำบลท่าปลา
๓. ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์กร
๔. มีคู่มือตามมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงานของหน่วยงาน
๕. การปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลท่าปลา อำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
๑. การวางแผนกำลังคน	๑.๑ ประชุมหารือส่วนที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนดแผนงาน และ กรอบอัตรากำลัง ให้ สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	- ประชุมหัวหน้าส่วนราชการกำหนดภารกิจงาน ประจำเดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ -เดือนมีนาคม ๒๕๖๖	-ไม่ใช้งบประมาณ
	๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลท่าปลา	- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๔ -๒๕๖๖	-ไม่ใช้งบประมาณ
	๒.๑ การสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง หรือ ทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	- ประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรง ตำแหน่งที่ว่าง	-ไม่ใช้งบประมาณ
๒. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อ ปฏิบัติงานตามภารกิจของ หน่วยงาน	๒.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับ ราชการหรือประกาศ รับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรง ตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัคร บุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่	- รับโอนหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงาน เทศบาล ระดับต้น) เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕	๓๙๒,๗๐๐ บาท
	๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	- ไม่ได้ดำเนินการ	-ไม่ใช้งบประมาณ
๔. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๓.๑ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับ ราชการหรือประกาศ รับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นดำรงตำแหน่งที่	- หนังสือแจ้งประชาสัมพันธ์การรับโอน(ย้าย) พนักงานเทศบาล ตำแหน่งที่ว่าง	-ไม่ใช้งบประมาณ
	๓.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	- แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา	-ไม่ใช้งบประมาณ
	๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และดำเนินการ ตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕	-ไม่ใช้งบประมาณ
๔. การพัฒนาบุคลากร	๔.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการ พัฒนาบุคลากรแต่ละ ตำแหน่ง	- ไม่ได้ดำเนินการ	-ไม่ใช้งบประมาณ
	๔.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ใน	- ไม่ได้ดำเนินการ	-ไม่ใช้งบประมาณ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๕.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- ประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ รอบ การประเมินที่ ๑/๒๕๖๖	- ไม่ใช้งบประมาณ
	๕.๕ การทำแบบแสดงเจตจำนงการเข้ารับการฝึกอบรม	- ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม	๓๑๕,๐๐๐ บาท
	๕.๖ การฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	- ฝึกอบรมพนักงาน พนักงานจ้าง จ้างเหมา สมาชิกสภา	๑๐,๘๐๐ บาท
	๕.๑ การจัดทำเอกสารประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- จัดทำเอกสารประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- ไม่ใช้งบประมาณ
	๕.๒ การจัดทำบันทึกข้อตกลงตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่	- จัดทำบันทึกข้อตกลงรายบุคคล	- ไม่ใช้งบประมาณ
	๕.๓ การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน	- แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน รอบ การประเมิน ๑/๒๕๖๖	- ไม่ใช้งบประมาณ
	๕.๔ การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน	- แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน	- ไม่ใช้งบประมาณ
	๕.๕ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่าง เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน รอบ การประเมิน ๑/๒๕๖๖	- ไม่ใช้งบประมาณ
	๕.๖ การติดตามผลการปฏิบัติงานในการประชุมพนักงาน ลูกจ้าง ประจำเดือน	- จัดการประชุมพนักงาน ลูกจ้าง ประจำเดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ - เดือนมีนาคม ๒๕๖๖	- ไม่ใช้งบประมาณ
	๖.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลท่าปลา ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น	- บันทึกแจ้งเวียนประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ไม่ใช้งบประมาณ
๖. การส่งเสริมจริยธรรมและ รักษา วินัยของบุคลากรใน หน่วยงาน	๖.๒ โครงการอบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจน การส่งบุคลากรเข้า ร่วมอบรมคุณธรรมจริยธรรมกับหน่วยงาน	- ฝึกอบรมโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากร	- ไม่ใช้งบประมาณ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
๗. การสร้างความก้าวหน้าอาชีพ	๖.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	- แจ้งแผนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการทุจริต และร่วมประเมิน ITA ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	-ไม่ใช้งบประมาณ
	๗.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการสร้างความก้าวหน้าในงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	- ประชาสัมพันธ์ความก้าวหน้าและเผยแพร่ในการประชุมพนักงาน	-ไม่ใช้งบประมาณ
	๗.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-ไม่ใช้งบประมาณ
	๗.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ รอบการประเมิน ๑/๒๕๖๖	-ไม่ใช้งบประมาณ
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๗.๔ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อ ยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการ	- การยกย่องบุคคลต้นแบบ ในการปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	๒,๐๐๐ บาท
	๘.๑ การจัดทำคู่มือมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน	- จัดทำคู่มือมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน	-ไม่ใช้งบประมาณ
	๘.๒ โครงการฝึกอบรมการใช้เครื่องดับเพลิง	- การฝึกอบรมการใช้เครื่องดับเพลิง และการซ้อมอพยพหนีไฟ ประจำปี ๒๕๖๖	-ไม่ใช้งบประมาณ
	๘.๓ จัดให้มีสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยใน การทำงาน	- ตรวจสอบสภาพสายไฟฟ้า เครื่องใช้ไฟฟ้าให้สภาพที่ปลอดภัยต่อการใช้งาน	-ไม่ใช้งบประมาณ
	๘.๔ ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการและกีฬาภายในเพื่อเชื่อมความ	- จัดกิจกรรมกีฬาภายใน	-ไม่ใช้งบประมาณ

ภาพประกอบการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖



การประชุมพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ประจำเดือน



การอบรมเพิ่มศักยภาพบุคลากรของหน่วยงาน



การฝึกอบรมการดับเพลิง ประจำปี