



## ประกาศเทศบาลตำบลบึงสำโรง

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

.....

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบึงสำโรง เป็นไปตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เทศบาลตำบลบึงสำโรงกำหนด และดำเนินการควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สอดคล้องกับแนวทางการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบึงสำโรง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. แผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของเทศบาลตำบลบึงสำโรง เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถรองรับและสนับสนุนบทบาทของเทศบาลตำบลบึงสำโรง ในอนาคต มีการวางแผนบริหารกำลังคนในเชิงปริมาณ และคุณภาพ รวมถึงมีการกำหนดมาตรฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน

๒. กำหนดแผนพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และบทบาทของเทศบาลตำบลบึงสำโรง และสอดคล้องกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่

๓. พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยกำหนดกระบวนการคัดเลือก การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งที่ถูกต้อง มีมาตรฐาน และตรวจสอบได้ เพื่อสนับสนุนให้เทศบาลตำบลบึงสำโรง ได้บุคลากรที่มีทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้อง เหมาะสม กับความจำเป็นของตำแหน่งในการขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลบึงสำโรง

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในประกาศของเทศบาลตำบลบึงสำโรง อย่างชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของพนักงานโดยทั่วกัน นอกจากนี้ ในการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ซึ่งตกลงและเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติและผู้บังคับบัญชา โดยอ้างอิงความสำเร็จของงานตามตัวชี้วัด และ/หรือหลักฐานที่บ่งชี้ผลผลิตและผลลัพธ์ของงาน อย่างเป็นรูปธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ยังมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนเป็นที่รับรู้ของพนักงาน และเจ้าหน้าที่

๕. พัฒนาแนวทางการกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่ง พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับองค์กร รวมถึงเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงานเพื่อสำนักงานเทศบาลตำบลบึงสำโรง

๖. พัฒนาสำนักงานเทศบาลตำบลบึงสำโรง ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กำหนดแนวทาง การบริหารจัดการความรู้ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ และพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องภายในสำนักงานเทศบาลตำบลบึงสำโรง

๗. การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง โปร่งใส และพร้อมให้มีการตรวจสอบกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง และมีกระบวนการรับผิดชอบต่อการดำเนินการ อย่างเป็นรูปธรรม เทศบาลตำบลบึงสำโรงยังมีกิจกรรมการเผยแพร่ข้อมูลเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสร้างธรรมาภิบาลให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานเกิดความตระหนัก ยึดมั่นในการประพฤติตนทำงานตามกฎระเบียบวินัยและมีจริยธรรม อาทิ การกำหนดแนวปฏิบัติ การจัดอบรม การกำหนด พฤติกรรมที่เหมาะสม การกำหนดวินัยพนักงาน และการสื่อสารกับพนักงานอย่างต่อเนื่อง

๘. พัฒนาคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยการสนับสนุน ให้จัดสวัสดิการที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร สำนักงานเทศบาลตำบลบึงสำโรง ส่งเสริมการจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานตลอดจนสนับสนุนให้เกิดการสร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนให้สามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายยงยุทธ คำประพันธ์)  
นายกเทศมนตรีตำบลบึงสำโรง



# การดำเนินการตามนโยบาย การบริหารงานบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

เทศบาลตำบลบึงสำโรง

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลบึงสำโรงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
รายงานผลรอบครึ่งปีแรก (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลบึงสำโรง ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลบึงสำโรง จึงได้กำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (วันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ) โดยให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลบึงสำโรง โดยมุ่งเน้น เน้นให้บุคลากรเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีการเรียนรู้ และปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มุ่งเน้นการให้บริการเพื่อประโยชน์สูงสุด ของประชาชน และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของเทศบาลตำบลบึงสำโรง โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. แผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของเทศบาลตำบลบึงสำโรง เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถรองรับและสนับสนุนบทบาทของเทศบาลตำบลบึงสำโรงในอนาคต มีการวางแผนบริหารกำลังคนในเชิงปริมาณ และคุณภาพ รวมถึงมีการกำหนดมาตรฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน

#### ๑.๑ วัตถุประสงค์

๑.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบึงสำโรง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบึงสำโรง ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๑.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบึงสำโรง มีการกำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังของบุคคล ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบึงสำโรง ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน

#### ๑.๒ ตัวชี้วัด

๑.๒.๑ มีการวางแผนบริหารกำลังคนในเชิงปริมาณ และคุณภาพ

๑.๒.๒ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย

#### ๑.๓ ผลการดำเนินงาน

๑.๓.๑ ดำเนินการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า เพื่อปรับปรุงกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอ และสอดคล้องกับภารกิจการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบึงสำโรงที่เพิ่มมากขึ้น

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
เทศบาลตำบลบึงสำโรง อำเภอแก่งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน (งานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (งานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (งานเกษตร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง(๑๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
เทศบาลตำบลบึงสำโรง อำเภอแก่งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองช่าง(๑๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน (งานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา(๑๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (งานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)</b>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน (งานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๕๐</b>	<b>๕๐</b>	<b>๕๐</b>	<b>๕๐</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

๑.๓.๒ มีการวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) และกระบวนการทำงาน (Workflow analysis) เพื่อประกอบการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบงานนั้นตามตำแหน่งสายงานต่างๆ เป็นการทบทวนรายละเอียดภาระงาน ให้สอดคล้อง และเป็นปัจจุบัน

**๒. กำหนดแผนพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และบทบาทของเทศบาลตำบลบึงสำโรง และสอดคล้องกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่**

**๒.๑ วัตถุประสงค์**

เพื่อการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

**๒.๒ ตัวชี้วัด**

จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้า ให้กับพนักงาน

**๒.๓ ผลการดำเนินงาน**

ดำเนินการจัดทำบัญชีระยะเวลาการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป

**๓. พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยกำหนดกระบวนการคัดเลือก การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งที่ถูกต้อง มีมาตรฐาน และตรวจสอบได้ เพื่อสนับสนุนให้เทศบาลตำบลบึงสำโรง ได้บุคลากรที่มีทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้อง เหมาะสม กับความจำเป็นของตำแหน่งในการขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลบึงสำโรง**

**๓.๑ วัตถุประสงค์**

๓.๑.๑ ได้บุคคลที่มีสมรรถนะและเหมาะสมกับตำแหน่ง

๓.๑.๒ ได้บุคคลที่มีทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้อง เหมาะสมกับความจำเป็นของตำแหน่ง

ในการขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลบึงสำโรง

**๓.๒ ตัวชี้วัด**

การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง รับโอน (ย้าย) บุคลากรที่มีทักษะ เหมาะสมกับตำแหน่ง

**๓.๓ ผลการดำเนินงาน**

ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล/ข้าราชการประเภทอื่นที่เป็นตำแหน่งว่างมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามตำแหน่งที่ว่าง

**๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วน ของ เครื่องมือ วิธีการ เพื่อให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง เพื่อสร้างความพึงพอใจ ต่อภาพรวม ของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการข้อมูลทรัพยากรบุคคล กระบวนการบริหารจัดการ ข้อมูลทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้อง ทันเวลา และทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ ข้อมูลทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลบึงสำโรง**

#### ๔.๑ วัตถุประสงค์

- ๔.๑.๑ มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม
- ๔.๑.๒ มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้

#### ๔.๒ ตัวชี้วัด

บุคลากรไม่มีการร้องเรียนต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

#### ๔.๓ ผลการดำเนินงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีระบบการคำนวณคะแนนการประเมินผลที่มีความถูกต้องแม่นยำ สามารถตรวจสอบได้

๕. พัฒนาแนวทางการกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่ง พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับองค์กร รวมถึงเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงานเพื่อสำนักงานเทศบาลตำบลบึงสำโรง

#### ๕.๑ วัตถุประสงค์

- ๕.๑.๑ เพื่อพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ
- ๕.๑.๒ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับองค์กร
- ๕.๑.๓ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

#### ๕.๒ ตัวชี้วัด

การเลื่อนระดับบุคลากรในหน่วยงาน

#### ๕.๓ ผลการดำเนินงาน

การเลื่อนระดับพนักงานเทศบาล ตามผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๖. พัฒนาสำนักงานเทศบาลตำบลบึงสำโรง ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กำหนดแนวทางการบริหารจัดการความรู้ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ และพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องภายในสำนักงานเทศบาลตำบลบึงสำโรง

#### ๖.๑ วัตถุประสงค์

- ๕.๑.๑ เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๕.๑.๒ เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารจัดการความรู้ และเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้
- ๕.๑.๓ เพื่อสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องภายในสำนักงานเทศบาลตำบลบึงสำโรง

#### ๖.๒ ตัวชี้วัด

การส่งบุคลากรไปฝึกอบรม และการจัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในสังกัด

#### ๖.๓ ผลการดำเนินงาน

ส่งบุคลากรในหน่วยงานไปฝึกอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ ให้มีการรายงานผลการฝึกอบรมและเผยแพร่ให้บุคลากรในสังกัดได้ทราบโดยทั่วกัน

๗. การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง โปร่งใส และพร้อมให้มีการตรวจสอบ กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง และมีกระบวนการรับผิดชอบต่อการ ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

**๗.๑ วัตถุประสงค์**

๕.๑.๑ เพื่อให้พนักงานและเจ้าหน้าที่ เกิดความตระหนัก ยึดมั่นในการประพฤติตน ทำงานตามกฎระเบียบวินัย และมีจริยธรรม

๕.๑.๒ เพื่อให้สามารถมีการตรวจสอบกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕.๑.๓ เพื่อสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องภายในสำนักงานเทศบาลตำบลบึงสำโรง

**๗.๒ ตัวชี้วัด**

มีการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

**๗.๓ ผลการดำเนินงาน**

๗.๓.๑ โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรเทศบาลตำบลบึงสำโรง ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๗.๓.๒ การประชาสัมพันธ์มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

๗.๓.๓ มีการประชุมทบทวนกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรการหรือแนวทางปฏิบัติ ต่าง ๆ ของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๘. พัฒนาคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยการสนับสนุน ให้จัดสวัสดิการที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลบึงสำโรง ส่งเสริมการจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดการสร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนให้สามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่

**๘.๑ วัตถุประสงค์**

๘.๑.๑ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในองค์กร

๘.๑.๒ เพื่อส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี

๘.๑.๓ เพื่อสนับสนุนให้จัดสวัสดิการที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

**๘.๒ ตัวชี้วัด**

การจัดกิจกรรม/โครงการ/งาน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

**๘.๓ ผลการดำเนินงาน**

๗.๓.๑ กิจกรรมพัฒนาสิ่งแวดล้อม

๗.๓.๒ เงินสวัสดิการของพนักงานเทศบาลตำบลบึงสำโรง



