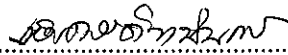


ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลโนนทอง

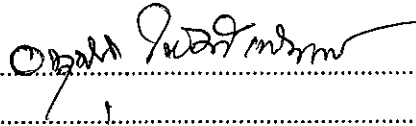


(นายนิเชียร์ อุ้นเที้ยว)

รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลโนนทอง

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลโนนทอง



(นายชัยยา ภูมิเขต)

นายกเทศมนตรีตำบลโนนทอง



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลนนทบุรี
อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลโนนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

เทศบาลตำบลโนนทอง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลัง การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวิสัยการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของบุคลากร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. นโยบายการด้านการวางแผนอัตรากำลัง

รายการ	ตัวชี้วัด
การวางแผนอัตรากำลัง	๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโนนทอง ในการ วิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และ ระดับตำแหน่งเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ เทศบาลตำบลโนนทอง พิจารณามีการติดตามประเมินผล และ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การ กำหนดจำนวนตำแหน่ง เพิ่ม หรือลดจำนวนตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เช่น การปรับปรุง ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การขอเพิ่ม อัตรากำลังพนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง

๒. นโยบายการด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคคล

รายการ	ตัวชี้วัด
การบรรจุและแต่งตั้ง	๑. มีแนวทางการปฏิบัติการบรรจุและแต่งตั้ง ตามวิธีและ หลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด ๒. สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ ประกาศ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน ๓. มีแผนอัตรากำลัง สามารถสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ได้ตาม กรอบอัตรากำลัง ๔. มีแผนอัตรากำลัง สามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบ อัตรากำลัง

๓. นโยบายด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายการ	ตัวชี้วัด
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<ol style="list-style-type: none">๑. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงานราชการ และการบริการประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล๒. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ๓. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ๔. มีการอบรมข้าราชการบรรจุใหม่๕. มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากร

๔. นโยบายด้านการสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
การสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	<ol style="list-style-type: none">๑. มีการสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ๒. มีการประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับการเป็นคนดีคนเก่ง การสรรหาสายงานผู้บริหาร การรับโอนย้ายพนักงานเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล๓. มีการรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้ดำเนินการสรรหา เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานในหน่วยงาน

๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานเทศบาล เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของพนักงานเทศบาลในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานเทศบาลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และแข่งขันกันด้วยผลงาน</p>

๖. นโยบายด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ

รายการ	ตัวชี้วัด
ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	<p>๑. มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒. มีการเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงานเทศบาล ให้มีความสุข และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร</p> <p>๓. มีการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส</p> <p>๔. สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด</p>

๕. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	๑. มีแนวทางการปฏิบัติการบรรจุและแต่งตั้ง ตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด ๒. สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง ตามระเบียบ ประกาศ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน ๓. มีแผนอัตรากำลัง สามารถสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง ๔. มีแผนอัตรากำลัง สามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง

๕. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

รายการ	ตัวชี้วัด
การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีกระบวนการ เจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๒. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕ส. กิจกรรม BigCleaning Day กิจกรรมออกกำลังกาย จิตอาสา เพื่อให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน บทบาทภาระหน้าที่ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานเทศบาลเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างการยอมรับ ทบสวนและแก้ปัญหาค้นเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร ๔. พนักงานเทศบาลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่เทศบาล ตำบลโนนทองจัดขึ้น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ ๕. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนากุศลกรให้มี ความผูกพัน และอยู่กับองค์กร ตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็น ต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรมและ ความโปร่งใส

ขั้นตอนการติดตามผล

๑. มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง
๒. เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา
๓. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อยๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง
๔. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดีและส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อการปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบชัดเจน ควรให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลที่ได้จัดทำขึ้น โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลนั้น