



การดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เทศบาลตำบลหนองโดน อำเภอหนองโดน

จังหวัดสระบุรี

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลหนองโดน อำเภอหนองโดนจังหวัดสระบุรี

เทศบาลตำบลหนองโดน ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไป ตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคณะบดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตาม ภารกิจของ หน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างเส้นทางก้าวหน้าสายอาชีพ) การพัฒนา คุณภาพชีวิต การ บรรลุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการ อัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการ ขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับ ผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง **กลยุทธ์**

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลหนองโดน

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง ด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนา บุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก ๔.

จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งของ องค์กร

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และได้ทบทวนและปรับปรุง โครงสร้าง องค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาท และภารกิจของ เทศบาลตำบลหนองโดน (รายละเอียดตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติการ)

๒. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ระบบแห่ง) (รายละเอียดตามคู่มือการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน)

๓. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning) (รายละเอียดตาม คู่มือ แผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ)

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร และส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์ เพื่อการวางแผน ตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลหนองโดน
2. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการ สืบ ทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
3. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
4. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ เทศบาลตำบลหนองโดน
5. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การ ถ่ายทอด ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
6. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
7. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
8. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบและเพื่อขีด ความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

การดำเนินการ

1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๕ (รายละเอียด ตาม แผนพัฒนาบุคลากร)
2. กรอกระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ เป็น'ปัจจุบัน
3. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านต่างๆ ให้ทันสมัยยิ่งขึ้น
4. จัดส่งบุคลากรตามสายงานใน'ฝึกอบรมฯ

๕. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างเป็นธรรม รวมทั้ง เป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมาย ขององค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถ ต่างๆ corporate Competency เทศบาลนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติของพนักงานเทศบาล พนักงานครู เทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร **กลยุทธ์**

จัดทำประกาศประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ พนักงาน เทศบาลและลูกจ้างประจำ

การดำเนินการ

1. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล, เพิ่มค่าจ้างของลูกจ้างประจำ, เลื่อนค่าตอบแทนของ พนักงานจ้างตามภารกิจและต่อสัญญาจ้างของพนักงานจ้างทั่วไป
2. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง แต่ละ ส่วน ราชการ เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าใน อาชีพและเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น
3. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงาน เป็น การส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน

๔. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เป้าประสงค์ เพื่อให้การบรรจุและแต่งตั้งบุคคล เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์และ ประกาศ กำหนดโดยยึดหลักคุณธรรม ความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ถูกต้องตาม หลักเกณฑ์โปร่งใสและตรวจสอบได้

กลยุทธ์

๑. มีแผนการบรรจุและแต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง ๒. การบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบกฎหมายกำหนด บน พื้นฐานของระบบยุติธรรม แสวงหาคนดีเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร

๕. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร

เป้าประสงค์ การคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับการเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกัน ของ คณะกรรมการ เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใสและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน การรับสมัคร พนักงานจ้าง เป็นระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการกลางเทศบาล

กลยุทธ์

๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด

๒. การรับสมัครพนักงานจ้างเป็นระบบเปิด

๓. การคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับการเป็นคนดี

การดำเนินการ

๑. จัดทำประกาศรับสมัครพนักงานจ้างเป็นระบบเปิด ๖. **นโยบายด้านสวัสดิการและ**

ผลตอบแทน

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานและ สมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ **กลยุทธ์**

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓. การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านการแต่งกาย

๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร

๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

๖. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การดำเนินการ

๑. จัดทำประกาศมาตรการให้รางวัลและบทลงโทษของพนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้าง

๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพความปลอดภัยให้ดียิ่งขึ้น ๓. การจัดตั้ง

กลุ่มไลน์ของพนักงานในองค์กร ผู้บริหาร เพื่อในช่องทางการติดต่อ

๗. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์ มีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง การโยกย้ายและปรับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่ง อย่างชัดเจนโปร่งใสและเป็นธรรม ซึ่งทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กร ก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จของอาชีพ โดยสนับสนุนให้บุคลากรในการเลื่อนระดับขึ้นไปในสาย งาน/ประเภทตำแหน่ง ที่ต้องการความรู้ และเพิ่มทักษะสมรรถนะประจำสายงาน โดยอาจต้องการความรู้และ ทักษะใหม่ในระดับสูง ส่งเสริมให้ พนักงานเทศบาลที่มีความประสงค์สอบเปลี่ยนสายงาน หรือสอบคัดเลือก เพื่อ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และส่งเสริม บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะพร้อมทั้งทราบเส้นทาง ความก้าวหน้าของตน

กลยุทธ์

๑. มีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง การโยกย้ายและปรับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งอย่าง ชัดเจน โปร่งใสและเป็นธรรม

๒. สนับสนุนให้บุคลากรในการเลื่อนระดับขึ้นไปในสายงาน/ประเภทตำแหน่ง ๓. ส่งเสริม บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะพร้อมทั้งทราบเส้นทาง ความก้าวหน้าของตน

๘. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร และพัฒนาเสริมสร้างให้บุคลากร ใน สังกัดมีคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ชั่วญ่ากำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและ ความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร ในการสร้างแรงจูงใจผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมให้ ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงาน ครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และนำผลที่ได้ไป ปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็น ทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการ ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร ๒. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับ องค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบ และแสดงแบบอย่างที่ดีในด้าน จริยธรรมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร

การดำเนินการ

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการทำงาน
๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยการ จัดกิจกรรมทำความสะอาดในสำนักงานเทศบาล (กิจกรรม ๕ ส.) เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันทำกิจกรรม และเพื่อ สร้างบรรยากาศในการทำงานบทบาทหน้าที่ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงาน
๓. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ กองทุนสัจจะออมทรัพย์เทศบาลตำบลหนองโดน และ ผลตอบแทนพิเศษ๔. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และพัฒนาทรัพยากร ๕. สนับสนุน ให้มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๖. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่อ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้บุคลากร

๗. ผู้บริหารได้จัดประชุมหัวหน้าส่วนราชการเป็นประจำทุกสัปดาห์ และการประชุม พนักงานทั้งหมดทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการ ปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร **๘. นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ**

เป้าประสงค์ เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานของเทศบาลตำบลหนองโดนใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ

กลยุทธ์

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี ผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

การดำเนินการ

๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลผลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลหนองโดน ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

รายการ	ตัวชี้วัด
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	<p>๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองโดน ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และ ระดับ ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พิจารณา</p> <p>๒. มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การ กำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวน/ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด สระบุรี เช่น การปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับพนักงานเทศบาลให้ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น, การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงาน จ้าง, การปรับเปลี่ยน ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็น พนักงานจ้าง ตามภารกิจ</p>

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศ

รายการ	ตัวชี้วัด
การพัฒนาบุคลากร	<p>๑. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ราชการ และการบริการประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ</p> <p>๒. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๓. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔. มีการอบรมวิชาการบรรจุใหม่</p> <p>๕. มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากร</p> <p>๖. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือ ระบบการ ให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๗. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคล ขององค์กร</p> <p>๘. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๙. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น โปรแกรมระบบสารสนเทศ ทรัพยากร บุคคล ของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR - โปรแกรมระบบ E-laas, E-office, E-plan E-gp, ccis</p>

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
การบริหารผลการปฏิบัติงาน	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติ ราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเดือนชั้นเงินเดือน ของ ข้าราชการ/ เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง แต่ละกอง/ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการ ดัดเลือกบุคคล ที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ และ เป็นเงื่อนไขในการ กำหนดระดับ ตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับ ผล การปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและและมี ประสิทธิภาพ เพื่อใช้ ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ งานของ ข้าราชการ ในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็น แรงจูงใจพนักงาน เทศบาลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และแข่งขันกันด้วย ผลงาน</p>

๔. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

รายการ	ตัวชี้วัด
สวัสดิการและผลตอบแทน	<p>๑. พระราชบัญญัติ บำเหน็จบำนาญข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น (ฉบับ ท ๗) พ.ศ.๒๕๔๘</p> <p>๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการ เกี่ยวกับ การรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไข ถึง ๒๕๔๙</p> <p>๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการ เกี่ยวกับ การศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไข ถึง ๒๕๔๙</p> <p>๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <p>๕. ปฏิบัติตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด สระบุรี</p>

๕. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กรและเสริมสร้างให้บุคลากรในสังกัดมีคุณภาพชีวิตที่ดี

รายการ	ตัวชี้วัด
<p>การสร้างความสัมพันธ์ และเสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี</p>	<p>๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่ สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับ บุคลากร</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ พนักงานเทศบาลที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม Big Cleaning Day, จิตอาสา เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกัน จัดทำกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ</p> <p>๓. จัดประชุมพนักงานเทศบาล เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการ ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการ สร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร</p> <p>๔. พนักงานเทศบาลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริม จริยธรรม และการสร้างโปร่งใส ในการปฏิบัติราชการที่ เทศบาลตำบลหนองโดน จัดขึ้น และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่างๆมาใช้ในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๕. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนากุศลกรให้มี ความผูกพันและอยู่กับองค์กร ตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็น ต้นแบบ และแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรม และ ความโปร่งใส ในการดำเนินงานขององค์กร</p>

๖. นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

รายการ	ตัวชี้วัด
<p>คุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ</p>	<p>๑. มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือก ปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนการ รักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล</p> <p>๒. การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ดำเนินการด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม</p> <p>๓. การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ที่สูงขึ้น ในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ และ ประโยชน์สูงสุด ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสระบุรี กำหนด</p>

ขั้นตอนการติดตามผลให้กระทำได้ดังนี้

๑. มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง
๒. เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา
๓. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และคอยดูแลการตรวจสอบผลเมื่อได้บังคับบัญชาแนใจว่า

ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง

๔. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และ ส่วนที่ยัง ต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อการปฏิบัติงานสมบูรณ์ ยิ่งขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบชัดเจน และจัดทำแผนการพัฒนาพนักงาน เทศบาล เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการใน ตำแหน่งนั้นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยในการ จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบ ของแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลที่เทศบาลได้จัดทำ ขึ้น โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบ ของแผนอัตรากำลังของพนักงาน เทศบาลนั้น