

การดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕



เทศบาลตำบลบางนอน
อำเภอเมือง จังหวัดระนอง

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.นโยบายการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง

รายการ	ตัวชี้วัด
แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	๑.ใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบางนอน ในการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง เพื่อจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างในแต่ละส่วนราชการ และนำไปส่งการกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่งเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีพิจารณา ๒.มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือลดจำนวน/ตำแหน่งเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระนอง เช่นการปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การขอเพิ่มอัตราค่าจ้าง

๒.นโยบายด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง

รายการ	ตัวชี้วัด
การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง	๑.มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระนอง กำหนด ๒.มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓.การสรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ตามระเบียบ ประกาศ มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน ๔.มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตราค่าจ้าง

๓.นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑.ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ และเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒.KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓.ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของข้าราชการในแต่ละตำแหน่งและเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจให้พนักงานเทศบาลปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน

๔.นโยบายส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และการรักษาวินัย

รายการ	ตัวชี้วัด
การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย	๑.จัดประชุมพนักงาน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหานั้นเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร ๒.พนักงานเทศบาลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่เทศบาลตำบลบางนอน จัดขึ้นและที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่นและสามารถประยุกต์หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ ๓.ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กร ตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร

๕.นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

รายการ	ตัวชี้วัด
สวัสดิการและผลตอบแทน	๑.พระราชบัญญัติบำเหน็จ บำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๔๘ ๒.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙ ๓.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙ ๔.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๔๙ ๕.ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระนอง

๖.นโยบายการพัฒนาบุคลากร

รายการ	ตัวชี้วัด
การพัฒนาบุคลากร	๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ ๒.จัดประชุมพนักงาน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหานั้นเป็นการสร้างความผูกพันที่ดี ๓.มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และพนักงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานโดยการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ฯลฯ ๔.มีการถ่ายทอดความรู้สึกลงและประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๗.นโยบายด้านการบริหาร

รายการ	ตัวชี้วัด
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑.มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือ ระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒.มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศใช้ในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร ๓.มีการปรับปรุงข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ ๔.มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR โปรแกรมระบบ E-Lass E-office E-plan ccis

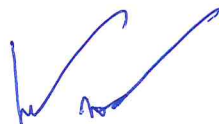
๘.นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

รายการ	ตัวชี้วัด
การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑.มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๒.จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลที่สะท้อนภาพการทำงานองค์กร เช่น กิจกรรม ๕ส กิจกรรม Bin Cleaning Day จิตอาสา เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดกิจกรรมและเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปทราบและเข้าใจ ๓.จัดประชุมพนักงานเทศบาล เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร

มีขั้นตอนการติดตามผล ดังนี้

๑. มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง
๒. เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา
๓. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และคอยดูแลการตรวจสอบลงเมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้อย่างถูกต้อง

๔. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดีและส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเองและแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อการปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบชัดเจนและจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลที่เทศบาลได้จัดทำขึ้น โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคคล ระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล



(นายชลา มีมะแม)

นายกเทศมนตรีตำบลบางนอน