



ประกาศเทศบาลตำบลเขาย้อย  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ด้วยจังหวัดเพชรบุรี ได้กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ “ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ” กำหนดให้ภาครัฐมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจและดึงดูดให้คนดี คนเก่งเข้ามาทำงานในภาครัฐ ตามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดเพชรบุรี ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๕ จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งถือปฏิบัติ ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการ ปฏิบัติราชการ และเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาลตำบลเขาย้อย จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

**นโยบาย** มุ่งมั่นพัฒนาเทศบาลตำบลเขาย้อยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เสริมสร้างวัฒนธรรมปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีวินัยและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมพิจารณาผลตอบแทนที่เป็นธรรม ให้ความสำคัญต่อการพัฒนา ถ่ายทอดความรู้/ความสามารถของข้าราชการบุคลากรของรัฐ ตลอดจนรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในทุกระดับอย่างเท่าเทียมกันด้วยตระหนักว่าทุกคนคือปัจจัยสำคัญและมีคุณค่านำมาซึ่งการพัฒนาเทศบาลให้เกิดความสำเร็จก้าวหน้า

**แนวปฏิบัติ**

๑. ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ และหลักการเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์สากล รวมทั้งให้ความเคารพต่อความเป็นปัจเจกชนและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

๒. บริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กร และมีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม

๓. ผู้บังคับบัญชาทุกคนมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานของตนตามระเบียบและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่วางแผนติดตาม ประเมินผล และสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐอย่างเสมอภาคและต่อเนื่อง ให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมีโอกาสเท่าเทียมกันในการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง

๕. การประเมินผลตอบแทนที่เป็นธรรม และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๖. การแต่งตั้งและโยกย้าย การให้รางวัล พึงกระทำด้วยความเสมอภาค สุจริตใจ และตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม

๗. การลงโทษผู้กระทำผิดวินัยและทุจริต ให้ปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด ถูกต้อง และเป็นธรรม

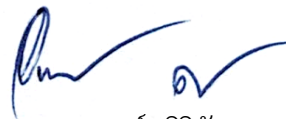
๘. รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค

๙. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน รวมทั้งสื่อสารข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรภาครัฐให้ได้รับรู้ และเกิดความเข้าใจที่ดีต่อองค์กร

โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลของเทศบาล แนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางอรอนงค์ ศิริชัย)

นายกเทศมนตรีตำบลเขาย้อย

## นโยบายการบริหารงานบุคคล เทศบาลตำบลเขาย้อย อำเภอยาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ และกิจกรรมต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่างๆ ที่ควบคุมและกำกับการดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้าสู่องค์กร โดยยึดหลักการคุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและปฏิบัติงานต้องมองบทบาท ตนเองเลยออกไปจากกรอบความคิดเดิมไปสู่บทบาท และกระบวนการที่ใหม่ที่ต้องเสริมสร้างคุณค่าของ ความสามารถ ความสัมฤทธิ์ผล และความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืนให้กับบุคลากรในองค์กร

**เป้าหมายการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล** แนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยโดยเป็นระบบที่ยึดหลักการการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับภารกิจ ที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคลเพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลเขาย้อย จึงมุ่งเน้นกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในด้านต่างๆ ดังนี้

**๑. นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง** เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้ เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อ บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

**๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก** การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้บุคลากรที่มี คุณภาพ เทศบาลตำบลเขาย้อย จึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิดและการโอนย้าย รับโอน พนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล สำหรับการคัดเลือกพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลเขาย้อย ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ ที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณา ร่วมกันของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากร นั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน เทศบาลตำบลเขาย้อย มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จาก เป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผน อัตรากำลังตลอดจนประเมินผลขีด ความสามารถต่างๆ ( Corporate Competency ) เทศบาลนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และผู้บริหารเพื่อน ำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

๔. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เทศบาลตำบลเขาย้อยนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การ สรรหาและเลือกสรรพนักงาน (การประกาศรับโอนย้ายพนักงานเทศบาล การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบ กระบวนการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ และการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระบบการ บริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบประกาศการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี ( E-laas ) ระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนั้น เทศบาลตำบลเขาย้อย ได้ใช้ข้อมูลต่างๆ นี้ไปใช้สนับสนุน การตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่าง ยั่งยืน และเป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

๕.นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน เทศบาลตำบลเขาย้อย มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิ ประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตาม ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกกระดับ ภายในองค์กร โดยมีการประเมินและ วิเคราะห์ค่างานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีความเป็นปัจจุบัน ตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิ ประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

๖.นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร เทศบาลตำบลเขาย้อย ให้ความสำคัญ อย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเทศบาลทุกระดับภายใน องค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็น ต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง น าเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงานและนำผลที่ได้ไปปรับปรุง แนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการ ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งในปีที่ผ่านมา เทศบาลตำบลเขาย้อย จึงจัดกิจกรรมต่างๆ มากมาย เช่น จัดกิจกรรมทำความสะอาดในสำนักงานเทศบาล (กิจกรรม ๕ ส.) การจัดกิจกรรมการทำงานเป็นทีม การจัด กิจกรรมจิตอาสาร่วมกับประชาชนทั่วไป

## การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง

รายการ	ตัวชี้วัด
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเขาย้อย	<p>๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเขาย้อยในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วน ราชการ และนำไปสู่การ กำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลเขาย้อย พิจารณา</p> <p>๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวน ตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี เช่น การ ปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น, การขอเพิ่มอัตรากำลัง ข้าราชการ/พนักงานจ้าง, การปรับปรุงตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไปเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ</p>

### ๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

รายการ	ตัวชี้วัด
การสรรหาและคัดเลือก	<p>๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของ คณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรีกำหนด</p> <p>๒. สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง ตามระเบียบ/ ประกาศ/ มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน</p> <p>๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ได้ตามกรอบ อัตรากำลัง</p> <p>๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p>

### ๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
การบริหารผลการปฏิบัติงาน	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อ ประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/ เลื่อน ค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง แต่ละกอง/ ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคล ที่มี ทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเป็น เงื่อนไขใน การกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้ สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผล การ ปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ ประกอบการ ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของข้าราชการในแต่ละ ตำแหน่งละเป็นการ ส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานเทศบาลให้ ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถและแข่งขันกัน ด้วยผลงาน</p>

#### ๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

รายการ	ตัวชี้วัด
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของ องค์กร</p> <p>๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยี สารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือกระบวนการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ LHR - โปรแกรมระบบ E-laas, E-office, E-pian, E-gp, ccis</p>

#### ๕. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

รายการ	ตัวชี้วัด
สวัสดิการและผลตอบแทน	<p>๑. ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ บำเหน็จบำนาญข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๔๘</p> <p>๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับ การรักษาพยาบาลพนักงาน ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <p>๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <p>๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย ค่าเช่าบ้านของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๕๙</p> <p>๕. ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลาง เรื่องหลักเกณฑ์และ วิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญ ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างของ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘</p> <p>๖. ปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่องกำหนดเงื่อนไข และวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัล ประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาลลูกจ้าง และพนักงานจ้างของ เทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘</p> <p>๗. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรีเรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง ของเทศบาลได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘</p>

## ๖.นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

รายการ	ตัวชี้วัด
<p><b>การสร้างความสัมพันธ์และผูกพัน ภายในองค์กร</b></p>	<p>๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ ชั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลที่ สะท้อนภาพการทำงาน ขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕.ส. กิจกรรม Big Cleaning Day, Sport Day, จิตอาสาเพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือ กันจัดทำกิจกรรม, และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน บทบาท ภาระหน้าที่, สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบ และเข้าใจ</p> <p>๓. ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานเทศบาลเป็นประจำทุกเดือนเพื่อให้ บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับทบทวนและแก้ไข ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร</p> <p>๔. พนักงานเทศบาลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรม และการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่เทศบาลตำบลเขาย้อย จัดขึ้นและที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่นและสามารถประยุกต์ หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๕. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มี ความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบ และแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานขององค์กร</p>

### ขั้นตอนการติดตามผล ดังนี้

๑. มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง
๒. เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา
๓. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรกและค่อยๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง
๔. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดีและส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อการปฏิบัติงาน สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบชัดเจนควรให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงาน เทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการใน ตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต้องกำหนดตามกรอบ ของแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลที่เทศบาลได้จัดทำขึ้นโดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลมี ระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น