

นโยบายและกลยุทธ์
ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลหนองหอย
อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

**นโยบายและกลยุทธ์ด้าน
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลหนองหอย (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)**

**บทที่ ๑
บททั่วไป**

➤ **หลักการและเหตุผล**

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองหอยจึงจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขึ้น เพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองหอยทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งโดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

➤ **วัตถุประสงค์**

๑.๑ เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติราชการ

๑.๓ เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนา และฝึกอบรมบุคลากรในเทศบาล

๑.๕ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

➤ **เป้าหมาย**

๒.๑ บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒.๒ บุคลากรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๒.๓ บุคลากรได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ บุคลากรได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรต่อปี

๒.๕ มีการจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรมหรือส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

บทที่ ๒

การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลหนองหอย

➤ วิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลหนองหอย

“ตำบลหนองหอย สังคมอุดมความสุข (NONGHOI : HAPPY HOME TOWN)”



➤ **พันธกิจของเทศบาลตำบลหนองหอย**

เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดบทบาทการพัฒนาเทศบาลตำบลหนองหอยในอนาคตอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชน แนวทางการพัฒนาที่กำหนดไว้ในอนาคต แนวนโยบายการบริหารรวมทั้งสอดคล้องกับศักยภาพและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ทั้งนี้ เพื่อที่จะให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด จึงได้กำหนดพันธกิจ ดังนี้

(๑) พัฒนาและปรับปรุง ระบบสาธารณูปโภค และโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน แก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และรองรับการเจริญเติบโตทั้งทางด้านสังคมและ เศรษฐกิจ

(๒) พัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมสู่ความเป็นเมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง รองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

(๓) ส่งเสริม พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ สร้างงาน สร้างรายได้ตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

(๔) ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในชุมชน ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาเพื่อเสริมสร้าง ทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็งและเป็นต้นทุนทางสังคมที่ดีต่อไปในอนาคต

(๕) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ประชาชน โดยพัฒนาการให้บริการขั้นพื้นฐาน ด้านสาธารณสุข สวัสดิการ การศึกษา กีฬาและนันทนาการ

(๖) พัฒนาประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน

(๗) รักษา ดูแลและพัฒนาสภาพแวดล้อมของตำบลให้น่าอยู่ น่าอาศัย ตามแนวคิด Clean and Green City

(๘) พัฒนารูปแบบและระบบการบริหารจัดการขยะแบบยั่งยืน

(๙) พัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาสังคมและเปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนอย่างกว้างขวางตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

(๑๐) ส่งเสริม อนุรักษ์ พัฒนา ศีลปวัณธรรม จารีตประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๑๑) พัฒนาบุคลากร ให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติควบคู่ไปกับการมีคุณธรรมและจริยธรรม

(๑๒) พัฒนาระบบการบริหารจัดการงานของเทศบาลตำบลหนองหอยให้มีประสิทธิภาพตอบสนองและสอดคล้องกับศักยภาพการพัฒนาของชุมชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

➤ **วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลหนองหอย**

“มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร เพื่อองค์กรมุ่งสู่การพัฒนา”

➤ **ยุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลหนองหอย**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน

เป้าหมาย : พนักงานเทศบาลในองค์กร ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

- ๑) กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์กร
- ๒) กำหนดทัศนศึกษาดูงานจากองค์กรที่ประสบความสำเร็จ
- ๓) จัดฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรรวม)
- ๔) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานต่างๆที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาพนักงานให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน

เป้าหมาย : พนักงานเทศบาลในองค์กร ได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัยและเข้าถึงประชาชน

- ๑) กำหนดหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม ด้านคุณลักษณะภายในของบุคคลและวิธีปฏิบัติงานรวมทั้งมีการบังคับใช้อย่างเป็นรูปธรรม
- ๒) จัดทำประกาศมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมพนักงานและกำหนดวิธีการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
- ๓) จัดให้มีกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ร่วมกัน เพื่อสร้างจิตสาธารณะและความสามัคคีในหมู่คณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าหมาย : เสริมสร้างเทศบาลตำบลหนองหอยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

- ๑) จัดทำแผนจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพพนักงานเทศบาล
- ๒) จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

➤ **แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลหนองหอย**

๑. เทศบาลตำบลหนองหอยดำเนินการเอง เช่น

- ๑) การจัดประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง
- ๒) การประชุมประจำเดือนระหว่างผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ และการประชุมประจำเดือนระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๓) การอบรมปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การช่วยราชการ ฯลฯ

๔) องค์การดำเนินการเองและเรียนเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น เชิญมาเป็นวิทยากรบรรยาย หรือ วิทยากรกระบวนการ หรือเชิญบุคคลภายนอกเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา/ดูงาน

๒. ดำเนินงานร่วมกับองค์กรอื่น หรือ ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ ได้แก่

การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานกับหน่วยงานอื่น (ภาครัฐและภาคเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ)

➤ ขอบเขตและแนวทางในการวิเคราะห์อัตรากำลังในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหอย ได้กำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำ โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองหอย ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองหอยทั้งในปัจจุบันและภารกิจในอนาคต เพื่อให้การวางแผนกรอบอัตรากำลังปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต และเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่และเทศบาลตำบลหนองหอย ได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย

๑.๑.๑ สำนักปลัดเทศบาล

๑.๑.๒ กองคลัง

๑.๑.๓ กองช่าง

๑.๑.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑.๑.๕ หน่วยงานตรวจสอบภายใน

ในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน การกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองหอย ต้องมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหนองหอยในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศน์อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๓. วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เพื่อให้ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหอย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด มีการกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงาน ซึ่งมีความสอดคล้องตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล ทั้ง ๗ ด้าน โดยให้แต่ละส่วนราชการวิเคราะห์ปริมาณงาน เก็บสถิติปริมาณที่เกิดขึ้นย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลา ตลอดจนเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังในเทศบาลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน (Benchmarking) รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ประกอบด้วย

- | | | |
|---------------------------------------|------------|---------------|
| ๓.๑ ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ระดับ กลาง | จำนวน ๑ อัตรา |
| รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ระดับ ต่ำ | จำนวน ๑ อัตรา |

๓.๒ หน่วยงานตรวจสอบภายใน

- | | | |
|--------------------------|----------------|---------------|
| - นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ระดับ ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
|--------------------------|----------------|---------------|

๓.๓ สำนักปลัดเทศบาล

- | | | |
|---------------------------------|------------------|---------------|
| - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | ระดับ ต่ำ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ระดับ ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักประชาสัมพันธ์ | ระดับ ปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักทรัพยากรบุคคล | ระดับ ปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิชาการศึกษา | ระดับ ปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นิติกร | ระดับ ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักพัฒนาชุมชน | ระดับ ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักจัดการงานทะเบียนและบัตร | ระดับ ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักจัดการงานทั่วไป | ระดับ ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ระดับ ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ครูผู้ดูแลเด็ก (ว่างเดิม) | | จำนวน ๑ อัตรา |

๓.๔ กองคลัง

- | | | |
|----------------------------|----------------------|---------------|
| - ผู้อำนวยการกองคลัง | ระดับ ต่ำ (ว่างเดิม) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ | ระดับ ต่ำ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิชาการเงินและบัญชี | ระดับ ปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิชาการเงินและบัญชี | ระดับ ปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิชาการคลัง | ระดับ ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิชาการพัสดุ | ระดับ ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานพัสดุ | ระดับ ปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานธุรการ | ระดับ ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ระดับ ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ระดับ ปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา |

๓.๕ กองช่าง

- ผู้อำนวยการกองช่าง	ระดับ ต้น	จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (ผู้อำนวยการท้องถิ่น) ระดับ ต้น (ว่างเดิม)		จำนวน ๑ อัตรา
- วิศวกรโยธา	ระดับ ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไป	ระดับ ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา	ระดับ อาวุโส	จำนวน ๒ อัตรา
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (ว่างเดิม)		จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างไฟฟ้า	ระดับ ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา

๓.๖ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา

๔. ความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง ตามคำสั่งเทศบาลตำบลหนองหอย ที่ ๒๐๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

๑. ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลหนองหอย	ประธานกรรมการ
๒. รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

การกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

๔.๑ สำนักปลัดเทศบาล

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๓ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานดับเพลิง	จำนวน ๔ อัตรา
- คนงานดับเพลิง	จำนวน ๒ อัตรา
- คนงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา
- นักการภารโรง	จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป	จำนวน ๕ อัตรา
- คนงานทั่วไป (กู้ชีพ)	จำนวน ๒ อัตรา

๔.๒ กองคลัง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

๔.๓ กองช่าง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างเครื่องยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา

๔.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- พนักงานขับรถขยะ จำนวน ๓ อัตรา
- คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๙ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

จากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรและวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหอย รวมถึงประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้ง ๓ ด้านข้างต้นแล้ว จึงนำไปสู่การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอกให้เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และพันธกิจด้วยเทคนิค SWOT Analysis ดังนี้

❖ จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสายงาน
๒. บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ
๓. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม
๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕. มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ความสำคัญ/ให้โอกาสในการพัฒนา
๖. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (สถานที่, อุปกรณ์)

❖ จุดอ่อน (Weaknesses :W)

๑. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
๒. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ
๓. งบประมาณของเทศบาลที่สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรมีไม่เพียงพอ
๔. การเปลี่ยนแปลง โอน ย้ายของพนักงานทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง

❖ โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดโครงการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานเทศบาลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๕. ระบบการบริหารงานบุคคลของเทศบาลสามารถทำได้รวดเร็ว

❖ อุปสรรค (Threat :T)

๑. การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด
๒. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๓. พนักงานขาดการพัฒนาตนเอง ไม่เรียนรู้งาน
๔. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ของเทศบาลตำบลหนองหอยแล้วสามารถกำหนดความต้องการและความคาดหวังในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดังนี้

➤ ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาวงค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ

➤ ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร
๔. พนักงานเทศบาลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

➤ ความต้องการ/ความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวกต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มากเกินไปจนเกิดความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน

บทที่ ๓

นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล

นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองหอย

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและ แนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การ บริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๑ นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร อัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

๑.๑ นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

๑. กระจายอำนาจหรือการมอบอำนาจหน้าที่จากผู้บริหารลงไปสู่ระดับระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้นเพื่อเป็นการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานในการให้บริการแก่ประชาชน

๒. การกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้

๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้

๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการภายใน

๑.๒ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลงเข้าใจ

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. มีการจัดกิจกรรมการคัดเลือกพนักงานดีเด่นของเทศบาล

๒ นโยบายด้านการบรรจุแต่งตั้ง

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือก พ.ศ.๒๕๖๐ โดยที่เป็นการสมควรให้มีการแก้ไขมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกให้สอดคล้องกับคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสอบการแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแทนองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ ไม่รวมถึงกรุงเทพมหานคร รวมถึงให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษาเพื่อประโยชน์ในการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้มีมาตรฐานและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาล และการคัดเลือกพนักงานเทศบาล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้ดำเนินการได้ ๕ วิธี ดังนี้

- (๑) การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานเทศบาล
- (๒) การคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานเทศบาล
- (๓) การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงาน หรือแต่งตั้งพนักงานตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและบริหารท้องถิ่นของเทศบาลหรือแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษา
- (๔) การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
- (๕) การคัดเลือกเพื่อรับโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่น หรือสายงานการบริหารสถานศึกษา

ในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ท. กำหนด

๓ นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และลูกจ้างประจำ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง คือ

- ครั้งที่ ๑ ระหว่างเดือนตุลาคม - มีนาคมของปีถัดไป
- ครั้งที่ ๒ ระหว่างเดือนเมษายน - กันยายน

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน และสมรรถนะประจำบริหาร ๔ ด้าน

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลหนองหอย ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีหลักเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ ก.ท.จ.เชียงใหม่ กำหนดโดยอนุโลม

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ ก.ท. กำหนดโดยอนุโลม

๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๔๐ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ คือ

- ครั้งที่ ๑ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงาน
ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป
- ครั้งที่ ๒ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงาน
ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๒๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก ๕ ด้านและสมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหอย ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และปรับปรุง โดยมีหลักเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ ก.ท.จ.เชียงใหม่ กำหนดโดยอนุโลม

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามที่ ก.ท. กำหนดโดยอนุโลม

๔.นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล ตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด ประกอบกับมีประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ ใช้บังคับ เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างถือปฏิบัติตาม

เทศบาลตำบลหนองหอย จึงกำหนดมาตรการเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม ดังนี้

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยให้กระทำโดย การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจหรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

๒. หากพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้างมีการกระทำผิดทางวินัยตามฐานความผิดที่กำหนดไว้ในหมวด ๒ วินัยและการรักษาวินัยแห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้ผู้บังคับบัญชาสอบสวนข้อเท็จจริงในเบื้องต้น หรือแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงให้ได้ความจริง หรือหากมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้วให้นายกเทศมนตรีดำเนินการวินัยทันที

๓. ในกรณีที่เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ดำเนินการสอบสวนตามที่นายกเทศมนตรีเห็นสมควร โดยอาจมอบหมายให้พนักงานเทศบาลผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาสอบสวนแทน หรือตั้งคณะกรรมการสอบสวนอย่างไม่ร้ายแรงก็ได้

๕. การดำเนินการสอบสวนทางวินัย คณะกรรมการสอบสวนต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๑๘๐ วัน เมื่อดำเนินการสอบสวนเป็นที่เรียบร้อยแล้วให้ทำรายงานการสอบสวนเสนอให้นายกเทศมนตรีได้รับทราบและเสนอสำนวนการสอบสวนไปยังคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อพิจารณา เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติเป็นประการใดแล้วให้นายกเทศมนตรีสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

๖. กระบวนการในการดำเนินการทางวินัยของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้างให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘

มาตรการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

เทศบาลตำบลหนองหอยมีมาตรการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง โดยการมอบใบประกาศนียบัตรให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองหอย ซึ่งจะมีการจัดกิจกรรมในวันเทศบาล (วันที่ ๒๔ เมษายน ของทุกปี) ภายใต้มาตรการดังกล่าว มีหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

๑. ผู้ได้รับการเสนอชื่อมีสถานะพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเชียงดาว

๒. ปฏิบัติราชการในเทศบาลตำบลหนองหอย ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓. ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรืออยู่ระหว่างสอบสวนวินัย

๔. ไม่เคยอยู่ระหว่างการสอบสวนของพนักงานสอบสวนในคดีอาญา หรืออยู่ระหว่างการดำเนินคดีอาญาในศาล เว้นแต่เป็นคดีที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๕. มีความประพฤติ การปฏิบัติตนด้วยคุณธรรม ศีลธรรม จรรยาบรรณข้าราชการเป็นที่ยอมรับของบุคคลในส่วนราชการและสังคม

๖. เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับ ยกย่องในเพื่อน ในสังคมร่วมงานอย่างเปิดเผยทั้งต่อหน้าและลับหลัง

๗. ปฏิบัติงานในหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ สม่าเสมอ เต็มใจ มีจิตมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบจนมีผลงานปรากฏที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการ ประชาชนมากกว่าผู้อื่นอย่างเด่นชัด

๘. มีผลงานเชิงประจักษ์ ดีเด่น เป็นที่ยอมรับ สมควรได้รับการยกย่อง ให้หมายรวมถึงผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอันดับแรก ผลงานจากการอุทิศทุ่มเท เสียสละ เกิดประโยชน์ยิ่งกับส่วนราชการและประชาชน ทั้งนี้ อาจปรากฏเป็นผลงานด้านเอกสารที่สืบค้นได้เชิงประจักษ์ กรณีผลงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งมีข้อจำกัดทางเอกสารเพราะลักษณะงานจะเป็นภาคปฏิบัติ เห็นสมควรพิจารณาจากรูปรธรรมของผลงานที่ยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ

๕. นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยเป็นการสมควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ที่กำหนดให้การคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานเทศบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ท.กำหนด เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้มีมาตรฐานและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม เทศบาลตำบลอาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาลโดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันได้ในกรณีพิเศษ ดังนี้

- (๑) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนการเล่าเรียนหลวง ทุนรัฐบาล หรือทุนของเทศบาลในสาขาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด เพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ
- (๒) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดให้เทศบาลจัดให้มีการศึกษาขึ้นเพื่อเข้ารับราชการในเทศบาลนั้นโดยเฉพาะ
- (๓) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรณีมีเหตุพิเศษได้
- (๔) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งไม่สามารถมารับบรรจุได้ เมื่อถึงลำดับที่สอบได้เนื่องจากอยู่ในระหว่างรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและได้มารายงานตัวขอรับการบรรจุ เมื่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ผู้นั้นสอบได้ถูกยกเลิกไปแล้ว
- (๕) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีสอบแข่งขันได้เนื่องจากได้มารายงานตัวเพื่อขอบรรจุแล้ว แต่มีเหตุไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตามกำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง
- (๖) กรณีบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการพิเศษ
- (๗) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งคนพิการเข้ารับราชการ
- (๘) กรณีอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

๖.๑ การพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. ๒๕๕๐ หมวด ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๘ – ๓๒๖ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดประกอบกับตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. ๒๕๕๐ หมวด ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล

การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา

หลักสูตรการพัฒนา พนักงานแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ๑) หลักสูตรพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรพัฒนางานเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

วิธีการพัฒนาบุคลากร

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การฝึกอบรม
- ๓) การศึกษาหรือดูงาน
- ๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา
- ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

เป้าหมายการพัฒนา พนักงานทุกคน ทุกตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนา ภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหนองหอย

การพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร เพื่อให้สามารถบริหารงานบรรลุเป้าหมาย นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เทศบาลตำบลหนองหอย กำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหาร ๓ ระดับ ได้แก่ การพัฒนาผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง

๑) ผู้บริหารระดับต้น หลักสูตรการอบรมสำหรับผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้าฝ่าย) มีดังนี้

- หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
- หลักสูตรนักบริหารงานคลัง
- หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา
- หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข
- หลักสูตรนักบริหารงานช่าง

๒) ผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองและหัวหน้าสำนักปลัด การพัฒนาส่วนใหญ่เป็นการฝึกอบรม โดยนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาปรับปรุงกระบวนการทำงานและการบริหารงานขององค์กร หลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารระดับกลาง มีดังนี้

- หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
- หลักสูตรนักบริหารงานคลัง
- หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข
- หลักสูตรนักบริหารงานช่าง

๓) ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี การพัฒนาเป็นวิธีการอบรม เพื่อ นำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงและพัฒนาเทศบาลตำบลหนองหอย ให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัยและปรับตัวเข้าสู่องค์กรสมัยใหม่ หลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารระดับสูง เช่น

- หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง
- หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่มาตรฐานอย่างมืออาชีพ
- หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่องค์กรสมรรถนะสูง เป็นต้น

การพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลหนองหอยได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการหรือสายงานผู้ปฏิบัติ จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑) การฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากรในสายงานผู้ปฏิบัติ ทุกสายงานของเทศบาลตำบล
เชียงดาว

๒) การศึกษาดูงาน การพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติ ให้มีโอกาสศึกษาดูงาน จะได้รับการพัฒนาทางด้านความคิด มีโอกาสพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ที่สำคัญสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาปรับใช้ในกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น

๓) การพัฒนาทักษะความชำนาญ เป็นแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน หากบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานของแต่ละสายงานให้มีความชำนาญแล้ว ก็จะสามารถพัฒนาระบบการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม

๔) การส่งเข้ารับการอบรมร่วมกับสถาบันที่มีการจัดฝึกอบรมเฉพาะด้าน สถาบันที่มี

หน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพื่อเพิ่มพูนทักษะความชำนาญในเรื่องที่ปฏิบัติ มีความรู้ความเข้าใจในงานที่เกี่ยวข้อง

๕) การนิเทศงาน จะทำให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนด้านความรู้และรับการเสนอแนะแนวทางเพื่อนำไปใช้แก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลแก่องค์กร

๖) การสับเปลี่ยนงาน การสับเปลี่ยนงานในหน้าที่จะเป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เกิดความชำนาญมีทักษะงานในด้านอื่นๆ ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ด้านต่างๆ ให้กับบุคลากร

การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่

การพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการให้เป็นพนักงานเทศบาล เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

๖.๒ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าหมาย KM Knowledge Management (Desired State)

◆เป้าหมาย KM (Desired State) ทั้งหมด ที่สอดคล้องกับขอบเขต KM ที่จะเลือกดำเนินการประกอบด้วย

๑) การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหอย ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถทางด้านต่างๆ เช่น การศึกษาต่อ / ฝึกอบรม / สัมมนา ในหลักสูตร ต่างๆ

๒) การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหอย มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน / กิจกรรม เทศบาล อย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง

๓) การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองหอย มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน

๔) การสนับสนุนส่งเสริมการยึดหลักคุณธรรมและนิติธรรม ในการบริหารและปฏิบัติงาน

๕) การสนับสนุนส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor)

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor) เพื่อให้ดำเนินการจัดการความรู้ตามเป้าหมาย KM ที่เลือก ทำ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมภายในองค์กร คือ

๑) ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ และสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรม

๒) บุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

๓) คณะกรรมการจัดการความรู้มีความรู้ ความเข้าใจ และมุ่งมั่นในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

๔) มีระบบการติดตามประเมินผลการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกระดับได้วางแผนความก้าวหน้าในทางเดินสายอาชีพเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมากขึ้น โดยจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินที่เข้มข้นมากขึ้น ตามแนวทางของความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ในระบบแห่ง

การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพในสายอาชีพในระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

การเปลี่ยนแปลงจาก “ระบบซี” เป็น “ระบบแห่ง” ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น แม้จะยึดหลักการตามหลักวิชาการและมาตรฐานสากลเหมือนกันแต่มีรายละเอียดการแบ่งระดับชั้นงานไม่เหมือนกับระบบแห่งของข้าราชการพลเรือน และข้าราชการกรุงเทพมหานคร เนื่องจากมีการปรับแต่งระบบให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ อาจสรุปได้ดังต่อไปนี้

- ระดับตำแหน่งในบางประเภท (แห่ง) มีความแตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะงานที่แตกต่าง เช่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี 3 ระดับ ในขณะที่ตำแหน่งระดับอำนวยการของข้าราชการพลเรือนมี 2 ระดับ เนื่องจากมีความแตกต่างกันในบริบทของงานและหน้าที่รับผิดชอบของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น อย่างไรก็ตามภายใต้ระบบแห่ง ข้าราชการพลเรือนและข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามารถโอนย้ายกันได้ผ่านระบบการประเมินค่างาน
- รายละเอียดแนวทางการบริหารงานบุคคล มีความแตกต่างกัน โดยเน้นตอบสนองความต้องการของข้าราชการส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ และเหมาะสมกับสภาพการบริหารงานของท้องถิ่น เช่น

โครงสร้างบัญชีเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนยังคงเป็นแบบ “ขั้น” เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในการประเมินและลดความผูกพันของผลการประเมินในรูปแบบใหม่ที่ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นอาจยังไม่คุ้นเคยมากนักมีการสร้างโอกาสทางก้าวหน้าในวิชาชีพที่มากขึ้นกว่าระบบเดิม แม้จะกำหนดหลักเกณฑ์ที่เข้มข้นมากขึ้น และระยะเวลาที่เป็นมาตรฐานมากขึ้น เพื่อทำให้มั่นใจว่าความก้าวหน้าที่เพิ่มสูงขึ้นจะมาพร้อมกับศักยภาพของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีฝีมืออาชีพ และสร้างประโยชน์ให้กับประชาชนในท้องถิ่นมากขึ้น

๘. นโยบายด้านสวัสดิการและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๒. มีกิจกรรมยกย่องชมเชยพนักงานดีเด่น ที่ทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๓. มีระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๔. มีช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

บทที่ ๔

การติดตามนโยบาย กลยุทธ์ ด้านโครงสร้างการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้
ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลหนองหอย ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบาย กลยุทธ์ ด้านโครงสร้างการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. ปลัดเทศบาลตำบลหนองหอย | เป็นประธาน |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๓. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหอยเป็นประจำทุกปี พร้อมทั้งสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลเสนอนายกเทศมนตรีตำบลหนองหอยรับทราบเพื่อพิจารณา
