

นโยบายการบริหารและพัฒนา  
ทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลบ้านตาต  
อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

## นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลบ้านตาต อำเภอมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ และกิจกรรมต่างๆ ด้านการบริหารงานบุคคล และความเข้าใจในระเบียบกฎหมาย รวมถึงวิธีปฏิบัติต่างๆที่ควบคุมและกำกับการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักคุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและปฏิบัติงานต้องมองบทบาทของตนเองเลยออกไปจากกรอบความคิดเดิมไปสู่บทบาทและกระบวนการทัศน์ใหม่ ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถและความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืน ให้กับบุคลากรและองค์กร

### เป้าหมายการพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้แนวคิดและทิศทางการพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมณูญและหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลบ้านตาต จึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. มีระบบการบริหารงานบุคคล ที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมณูญ แห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี

๒. มีระบบการบริหารงานบุคคล ที่มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. มีระบบบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับภารกิจ ที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคล เพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลบ้านตาต จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ และได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

### ๑. นโยบายด้านวิเคราะห์อัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและองค์กรมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลบ้านตาตต้องใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจ การปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดนำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

## ๒. นโยบายด้านการสรรหาและการคัดเลือก

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เทศบาลตำบลบ้านตาต้อต้องประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลสำหรับคัดเลือกพนักงานเทศบาล และให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่ไปกับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จะดำเนินการผ่านการพิจารณาาร่วมกันของคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพและนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

## ๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลบ้านตาต้อต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่างๆ เทศบาลนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

## ๔. นโยบายด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลตำบลบ้านตาต้อต้องนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็วถูกต้องและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหาและเลือกสรรพนักงานเทศบาล (การประกาศรับโอนพนักงานเทศบาล การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบกระบวนการเอกสาร อิเลคทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้ การประเมินขีดความสามารถ และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระบบบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบประกาศการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E-Laas) ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนี้เทศบาลตำบลบ้านตาต้อ ได้ใช้ข้อมูลต่างๆ นี้ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และต้องส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้วย

## ๕. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน

เทศบาลตำบลบ้านตาต้อต้องมีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินผลและวิเคราะห์ค่าจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบกฎหมายอย่างเป็นธรรม

## ๖. นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

เทศบาลตำบลบ้านตาตดต้องให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ช่องทาง (Two Way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team Of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

## ๗. นโยบายด้านจริยธรรมและรักษาวินัย

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบจากทุกภาคส่วน

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๖. พึงประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบวินัย ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๗. พึงประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตาม ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

## ตัวชี้วัดการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลังคน

| รายการ             | ตัวชี้วัด  |
|--------------------|--|
| แผนอัตรากำลัง ๓ ปี | <p>๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านตาด ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภทและระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พิจารณา</p> <p>๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดตำแหน่ง/จำนวน เพิ่มหรือลดจำนวน/ตำแหน่งแต่ละกอง/ส่วน เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง,ปรับเปลี่ยนแปลงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ</p> |

### ๒. นโยบายด้านการสรรหาและการคัดเลือก

| รายการ                 | ตัวชี้วัด   |
|------------------------|---|
| การสรรหาและการคัดเลือก | <p>๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด</p> <p>๒. สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก.ท.จ อย่างชัดเจน</p> <p>๓. มีแผนและสามารถบรรจุและแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>๔. มีแผนสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p> |

### ๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

| รายการ                   | ตัวชี้วัด   |
|--------------------------|---|
| การบริหารผลการปฏิบัติงาน | <p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ /เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPL ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งแต่ละกอง/ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของข้าราชการในแต่ละตำแหน่งและเป็นการส่งเสริมและเป็นแรงจูงใจพนักงานเทศบาลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันด้วยผลงาน</p> |

๔.นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

| รายการ  | ตัวชี้วัด  |
|---|--|
| การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ | <p>๑.มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒.มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</p> <p>๓.มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔.มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR - โปรแกรมระบบ E-Laas, E-office, E-Plan, E-GP, CCIS</p> <p>๕. มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคล</p> |

๕.นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน

| รายการ               | ตัวชี้วัด  |
|----------------------|--|
| สวัสดิการและผลตอบแทน | <p>๑.ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๘</p> <p>๒.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน</p> <p>๓.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน</p> <p>๔.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน</p> <p>๕.ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลาง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘</p> <p>๖.ปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘</p> <p>๗.ปฏิบัติตามคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง กำหนดเกี่ยวกับการให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาลได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘</p> |

**๖.นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันในองค์กร**

| รายการ  | ตัวชี้วัด  |
|---|--|
| <p>การสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันภายในองค์กร</p> | <p>๑.มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p> <p>๒.จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม Big Cleaning Day, จิตอาสา เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน, บทบาทภาระหน้าที่, สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้รับทราบและเข้าใจ</p> <p>๓.ผู้บริหารให้จัดประชุมพนักงานเทศบาลเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอและนำความคิดเห็นตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างการยอมรับทบทวนและแก้ไขปัญหานั้นเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร</p> <p>๔.พนักงานเทศบาลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่เทศบาลตำบลบ้านตาดจัดขึ้น และที่จัดรวมกับหน่วยงานอื่นและสามารถประยุกต์หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๕.ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร</p> <p>๖.เทศบาลตำบลบ้านตาดมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การจัดกิจกรรมทำความสะอาดในสำนักงานเทศบาลและสถานที่สำคัญประจำตำบลบ้านตาด การจัดกิจกรรมรดน้ำดำหัว การให้รางวัลพนักงานกิจกรรมปีใหม่เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน การทำบุญตักบาตร การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น</p> |

**๗.นโยบายด้านจริยธรรมและรักษาวินัย**

| รายการ                                 | ตัวชี้วัด  |
|--|--|
| <p>นโยบายด้านจริยธรรมและรักษาวินัย</p> | <p>๑.พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ลูกจ้าง ดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในจริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ</p> <p>๒.พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ลูกจ้าง ปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบจากทุกภาคส่วน</p> <p>๓.พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ลูกจ้าง ให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวกรวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก</p> <p>๔.พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ลูกจ้าง ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า</p> <p>๕.พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ลูกจ้าง พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ</p> <p>๖.ไม่มีพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ลูกจ้าง ถูกร้องเรียนหรือดำเนินการทางวินัยหรือชี้มูลความผิดในการทุจริตและประพฤติมิชอบในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> |

ขั้นตอนในการติดตามผลให้ปฏิบัติ ดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยตนเองพร้อมอธิบายการแนวทางการปฏิบัติงานโดยสังเขป
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ซักถามและให้คำปรึกษาได้ในกรณีที่เกิดข้อสงสัยหรือเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน
๓. ให้ผู้บังคับบัญชาติดตามและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้แน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างโปร่งใสและถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
๔. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดีและส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเองและแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ประกาศไว้ ณ วันที่ ๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายชาติร์ สารจันทร์)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านตาต