

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

( เมษายน ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๕ )



เทศบาลตำบลโพหนอง

อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

## แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ( ทั่วถึงเมษายน พ.ศ.๒๕๖๕ ถึง กันยายน พ.ศ.๒๕๖๕ )

เทศบาลตำบลโพหนองใต้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

### ๑. การปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

**เป้าประสงค์** วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

#### กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลโพหนอง
๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร

#### การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลโพหนอง(รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
๒. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ระบบแห่ง) (รายละเอียดตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติการ)
๓. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning) (รายละเอียดตามคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ)

### ๒. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

**เป้าประสงค์** เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานและสมรรถนะใน

ทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีพ อนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุน การดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

#### **กลยุทธ์**

๑. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง

๒. รายงานตำแหน่งว่างไปยังจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อเสนอไปยังกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อดำเนินการสรรหาในตำแหน่งประเภทบริหารงานท้องถิ่น อำนาจการท้องถิ่น หรือประเภทวิชาการ

#### **การดำเนินการ**

๑. รับโอนย้ายพนักงานเทศบาล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ

๒. ก.ท.ดำเนินการคัดเลือก/สอบคัดเลือก ตำแหน่ง อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น

๓. ประกาศสรรหาบุคคลภายนอกเป็นพนักงานจ้าง

#### **๓. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร**

**เป้าประสงค์** การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งใด ให้คำนึงถึง ความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความ จำเป็นอื่น ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นตามลักษณะงานของแต่ละองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

#### **กลยุทธ์**

๑. การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้ บรรจุและแต่งตั้ง จาก

(๑) ผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่การขึ้นบัญชี

(๒) ผู้ได้รับคัดเลือก

๒. การโอน เรื่อง รับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือประเภทอื่น เพื่อ มาดำรงตำแหน่งในสายงานที่ว่าง ตามที่คณะกรรมการกำหนด

๓. การเลื่อนพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้พิจารณาจาก คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ผลงาน ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติคุณธรรมและจริยธรรม ประวัติการปฏิบัติราชการ และการผ่านหลักสูตรอบรมตามที่คณะกรรมการกลาง

#### **การดำเนินการ**

๑. รับโอนพนักงานเทศบาลประเภทวิชาการ

๒. รายงานตำแหน่งว่างประเภทอำนาจการท้องถิ่นระดับต้นเพื่อให้ ก.ท.ทำการสรรหาและ คัดเลือก

๓. ประกาศรับสมัครบุคคลภายนอกเพื่อทำการสรรหาพนักงานจ้าง

#### ๔. การพัฒนาบุคลากร

**เป้าประสงค์** ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

##### กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลโพหนอง
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาลตำบลโพหนอง
๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

##### การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ (รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร)
๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรมฯ ได้แก่
  - โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การจัดการและการแก้ไขปัญหาเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ เบี่ยงผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการสวัสดิการสังคม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ในระหว่างวันที่ ๒๗ -๒๙ เมษายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมริมปาว อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
  - จัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ซึกซ์ซ้อมการจ้ดทำบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ของอปท.ภายใต้รูปแบบการจ้ดแนกแผนรับ/งาน/งบรายจ่าย/ประเภทรายจ่าย (ฉบับใหม่ ๒๕๖๔) และเตรียมความพร้อม อปท.เป็นหน่วยรับงบประมาณตรงกับทางสำนักงบประมาณ” โดยฝึกอบรมระหว่างวันที่ ๒๗ - ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมริมปาว อ.เมืองกาฬสินธุ์ จ.กาฬสินธุ์
  - โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ การปฏิบัติงานด้านพัสดุในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ( e-GP) ” โดยขอเข้ารับการอบรมในวันที่ ๑ ในระหว่างวันที่ ๑๐ -๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมบียอนด์ สวีท ปากซอยจรูญสุนิทวงศ์ ๘๕ ถนนจรูญสุนิทวงศ์ แขวงบางอ้อ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร
  - โครงการ “จัดเก็บให้ถูกต้องและถูกใจต้องและถูกใจจะต้องทำอย่างไรในภาษีดินและสิ่งปลูกสร้าง และภาษีป้ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี ๒๕๖๕ ” ในระหว่างวันที่ ๒ - ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเลอ คาสเซีย อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
  - อบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การตรวจสอบงบการเงิน การปรับปรุงบัญชี เพื่อเตรียมความพร้อมในการปิดบัญชีประจำปี ๒๕๖๕ และเรียนรู้การปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายจากคลัง ผ่านระบบ New

GFMS THAI ” โดยเข้ารับการอบรมในวันที่ ๕ ในระหว่างวันที่ ๒๙ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรม อำนวนสุข อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

- โครงการ “ หลักเกณฑ์ราคากลางงานก่อสร้างของทางราชการและการใช้ค่า K ” ขึ้น ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมกรีน โฮเทล แอนด์ คอนเวนชั่น จังหวัดขอนแก่น

- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “ การจัดการระบบสารสนเทศการบริหารจัดการเพื่อการวางแผนและประเมินผลการจ่ายงบประมาณของ อปท. (e-plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ” ระหว่างวันที่ ๒๒ - ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมริมปาว อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

- โครงการฝึกอบรม “ ขั้นตอนวิธีการพิจารณาร่างเทศบัญญัติหรือข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม และเทศบัญญัติหรือข้อบัญญัติอื่นของสภาท้องถิ่น และการดำเนินงานและการเบิกจ่ายค่าเบี้ยประชุมของคณะกรรมการสภาท้องถิ่น ” โดยเข้ารับการอบรมในวันที่ ๑ ในระหว่างวันที่ ๒ - ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเจริญธานี อ.เมืองขอนแก่น จ.ขอนแก่น

- โครงการอบรมสัมมนาบุคลากรท้องถิ่นหลักสูตร “ แนวทางจ้างออกแบบหรือจ้างบริการออกแบบ แนวทางจัดซื้อที่ดิน จำหน่ายพัสดุ หรือจำหน่ายเป็นสัญญา แนวทางปฏิบัติของหัวหน้าเจ้าหน้าที่ต่อการตรวจสอบราคากลางก่อสร้าง ในรูปแบบคณะกรรมการ พร้อมหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางก่อสร้าง ” โดยขอเข้ารับการอบรมในวันที่ ๕ ในระหว่างวันที่ ๙ - ๑๑ กันยายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมประจักษ์ตรา อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

- โครงการอบรมสัมมนาเตรียมความพร้อมเทศบาลตำบลเพื่อรองรับการเป็นหน่วยรับงบประมาณตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำหรับการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี (งบประมาณอุดหนุนที่จัดสรรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ) ระหว่างวันที่ ๓๐ มีนาคม ถึงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๕ จำนวน ๑๕ รุ่น โดยเข้ารับการอบรมในวันที่ ๑๓ ในระหว่างวันที่ ๗ - ๙ กันยายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมปรีซ์พาลเลซ มหานคร กรุงเทพมหานคร

- โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ ทบทวนแนวทางและวิธีการปฏิบัติว่าด้วยหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างของทางราชการ การจัดทำปริมาณงาน (BOQ.) ด้วยโปรแกรมคำนวณ Micorosft Excel พร้อมสูตรและตารางคำนวณ (ภาคปฏิบัติ) รวมทั้งแนวทางการปฏิบัติงานด้านช่าง ภายใต้ พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเข้าร่วมอบรมในวันที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๑ กันยายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเจริญธานี ขอนแก่น ถนนศรีจันทร์ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

## ๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

### เป้าประสงค์

๑. เพื่อปรับปรุง และพัฒนาผลการปฏิบัติงานขององค์กร หน่วยงาน และพนักงาน
๒. เพื่อให้เป้าหมายในการปฏิบัติงานขององค์กร หน่วยงาน และพนักงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน
๓. เพื่อพัฒนาความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงาน
๔. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา และพนักงานบนพื้นฐานของการเห็นพ้องต้องกันในการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาพนักงาน การให้คำปรึกษา และการให้ข้อมูลย้อนกลับ
๕. เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถจัดการผลการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ด้วยตนเอง

### กลยุทธ์

๑. ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี

๒. ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนร้อยละ ๓๐

-กรณีตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น ประเมินสมรรถนะ หลัก ๕ สมรรถนะ สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ

- กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ สมรรถนะประจำสายงาน ไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

### การดำเนินการ

๑. ภายในเดือน กันยายนของทุกปี เทศบาลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานเทศบาลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๒. ทำการประเมิน โดยผู้ประเมินมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศกำหนด ซึ่งรอบที่ ๑ กำหนดในห้วง วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

### ๖. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย

เป้าประสงค์เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้กับข้าราชการ เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆของบุคลากรในหน่วยงาน

### กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลโพหนอง

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาลตำบลโพหนอง

### วิธีดำเนินการ

๑. จัดให้มีการประชุมพนักงานเทศบาลเป็นระยะกำหนดเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

๒. จัดโครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรมและวินัย สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ในวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

### ๗. การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์ การวางแผนทางเดินสายอาชีพต้องเป็นการส่งเสริมให้เกิดการสังมศักยภาพของทั้งบุคลากรในองค์กรและองค์กรโดยการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมนั้นต้องก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านประสบการณ์และการสังมศักความรู้ทักษะและสมรรถนะดังนั้นการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสม

### กลยุทธ์

๑. มีการประเมินความพร้อมอยู่เสมอว่า มีกำลังคนที่มีคุณสมบัติและความสามารถอยู่เป็นจำนวนเท่าไร โดยมั่นใจได้ว่าตำแหน่งสำคัญๆ ในส่วนราชการมีผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่งที่เหมาะสม และสามารถปฏิบัติงานได้เทียบเท่าหรือสูงกว่าผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

๒. เพิ่มโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับข้าราชการ ซึ่งจะเป็นเครื่องมือจูงใจข้าราชการให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ช่วยสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ

๓. การพัฒนาการสั่งสมของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้มีความชำนาญมากขึ้น

๔. การพัฒนาความหลากหลายของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

การดำเนินการจัดทำคู่มือ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ : เส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งบุคลากรจะสามารถก้าวหน้าได้ภายในองค์กร เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพจะแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่ง จากระดับล่างสุดไปจนถึงสูงสุด เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจ ในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากร

### ๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์มีการกำหนดให้บุคลากรได้รับผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเช่าซื้อบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ตามสิทธิที่จะพึงมีพึงได้รับ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่าจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

### กลยุทธ์

จัดให้มีบำเหน็จบำนาญพนักงานเทศบาล สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร สวัสดิการค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวแก่พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนสำหรับพนักงานเทศบาลในตำแหน่งที่มีระเบียบฯ กำหนดให้จ่าย เงินประจำตำแหน่งสำหรับพนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติในตำแหน่งที่ระเบียบฯ กำหนดให้จ่าย พัฒนาและปรับปรุงสถานที่และจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน

### วิธีดำเนินการ

๑. ทำการตรวจสอบสิทธิในแต่ละประเภทของพนักงานแต่ละตำแหน่ง เพื่อประกอบการยื่นขอรับสิทธิตามที่ระเบียบฯ กำหนดฯ และกำหนดให้สามารถจ่ายได้

๒. จัดหาอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการปฏิบัติงาน

๓. จัดทำโครงการพัฒนาที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน

.....