



# การดำเนินการตามนโยบาย

## การบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ 2565

เทศบาลตำบลไหล่หิน อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง



## การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลไหล่หิน ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

เพื่อเป็นการสอดคล้องกับการประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลไหล่หินจึงแสดงผลการดำเนินการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

### ๑.นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง

เป้าประสงค์วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

#### กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาล

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดีคนเก่งขององค์กร

#### การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาล (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

๒. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ระบบแท่ง) (รายละเอียดตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน)

## **๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร**

**เป้าประสงค์** การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหาร ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๑

### **กลยุทธ์**

๑. สรรหาบุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติ ให้ดำเนินการตามแผนการสรรหา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด

### **การดำเนินการ**

๑. ประชาสัมพันธ์รับโอนพนักงานเทศบาล

๒. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ

## **๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร**

**เป้าประสงค์** ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

### **กลยุทธ์**

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะแผนการสี่บทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ

๕. พัฒนาด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

### **การดำเนินการ**

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๒. จัดส่งบุคลากรตามสายไปฝึกอบรม

#### **๔.นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน**

**เป้าประสงค์** การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติงานในระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคลเข้าด้วยกัน

##### **กลยุทธ์**

๑. กำหนดโดยพิจารณาจากความสำเร็จของงานและการตกลง ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้ถูกประเมิน) กับผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน)
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะแผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

##### **การดำเนินการ**

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลสามัญ ครั้งที่ ๑ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลสามัญ ครั้งที่ ๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือนครูพนักงานจ้างตามภารกิจ

#### **๕.นโยบายสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล และการรักษาวินัยของบุคลากร**

**เป้าประสงค์** เพื่อให้มีกลไกสร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำและเกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรมและสร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีแนวทางและกลไกระบบตรวจสอบจากภาคประชาชนและเครือข่าย เพื่อความโปร่งใสในการทำงาน มีกิจกรรมการเสริมสร้าง หลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วยหลักนิติธรรมคุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และ ความคุ้มค่า มีระบบป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างค่านิยมใน การปฏิบัติงาน รวมถึงสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมและประชาชน โดยให้มีการประกาศประมวลจริยธรรม ของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ประกาศยกย่องชมเชยบุคลากรดีเด่นในองค์กรด้านคุณธรรมจริยธรรม

##### **กลยุทธ์**

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๕. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กรทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

#### การดำเนินการ

๑. การจัดกิจกรรมโครงการที่ส่งเสริมการสร้างคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย
๒. เสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการ มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบของทางราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรักษาวินัย เพื่อให้ข้าราชการตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบและสามารถดำรงตนในราชการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ตามกฎ ระเบียบ จรรยาบรรณของทางราชการ
๓. ให้เป็นไปตามประกาศเทศบาลตำบลไหล่หิน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

#### ๖.นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้า

เป้าประสงค์การเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพจึงมีจุดมุ่งหมายไปยังบุคลากรให้มีความตระหนักต่อความสนใจ คุณค่า จุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง การได้รับสารสนเทศเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน่วยงาน การวิเคราะห์เป้าหมายในอาชีพ และการกำหนดแผนปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายในอาชีพ

#### กลยุทธ์

เป็นกระบวนการวางแผนอันเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในชีวิตการทำงานหรือเป้าหมายในอนาคตของตัวพนักงานเองซึ่งการที่จะวางแผนเกี่ยวกับสายอาชีพของพนักงานนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยดังต่อไปนี้คือ

- ๑.๑ ความสนใจในด้านต่าง ๆ ของพนักงาน
- ๑.๒ ชีตความสามารถทั้งเฉพาะตัวและการทำงานเป็นทีมของพนักงาน
- ๑.๓ ศึกษาและสำรวจตำแหน่งงานต่าง ๆ ตลอดจนโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในองค์กร
- ๑.๔ กำหนดจุดมุ่งหมายที่พนักงานและองค์กรปรารถนาทั้งในระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว

๑.๕ ฝึกอบรมและแนวทางการพัฒนาสำหรับพนักงานนั้น ๆ

๑.๖ ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

#### การดำเนินการ

- ๑.แบบสอบถามความสนใจการเข้ารับการฝึกอบรม
- ๒.รายงานการเข้ารับการฝึกอบรม
- ๓.คู่มือการปฏิบัติงาน
๔. มีการวางแผนการเสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (CAREER PATH) ที่ชัดเจนให้กับพนักงาน เทศบาล โดยใช้วิธีการและหลักเกณฑ์ ดังนี้

๔.๑ มีหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและการประเมินค่างานสู่ระดับชำนาญการ พิเศษ หรืออาวุโส หรือเชี่ยวชาญ ประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้นและอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง

๔.๒ มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยคำนึงถึงหลัก วิชาการวัดผลความรู้ ทักษะ ทศนคติ สมรรถนะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็น

๔.๓ มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ชัดเจนการข้ามสายงานโดยคำนึงถึงประสบการณ์ วิชาชีพและ สมรรถนะ

๕. เสริมสร้างกิจกรรมในการทำงานร่วมกัน การประชุม

### **๗. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต**

**เป้าประสงค์** มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานเทศบาลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และมีวิธีการในการกำหนดปัจจัย สำคัญ ๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและ ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ต่อการปฏิบัติงาน มีการบริหารงานโดย ยึดหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน เสริมสร้างสภาพแวดล้อม ในการทำงานให้สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยและถูก สุขลักษณะทำให้บุคลากรมีความสุข พึงพอใจและมี แรงจูงใจในการทำงาน สร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)

#### **กลยุทธ์**

๑.กิจกรรม ๕ส.

๒.ข้อมูลโรคระบาดไวรัสโคโรนา

#### **การดำเนินการ**

๑.ทำความสะอาดสถานที่ทำงาน

๒.การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโรคระบาดไวรัสโคโรนา (โควิด๑๙) วิธีการป้องกัน การปฏิบัติ ตนตามมาตรการ

๓ มีการสร้างสิ่งแวดลอมที่เหมาะสมในการทำงาน โดยการกำหนดปัจจัยที่ทำให้มั่นใจว่า สถานที่ ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอและปลอดภัยต่อการทำงานที่เหมาะสม รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากร ให้มีส่วนร่วมใน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

๔. ให้ความรู้ด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดี ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน ลดความตึงเครียด และสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้น กับ สภาพแวดล้อมการทำงาน รอบๆข้าง