

การดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล



ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

จัดทำโดย

งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลยุตง

อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลยี่หว้า อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

เทศบาลตำบลยี่หว้า มีแนวทางในการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายการกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การ สุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

เป้าประสงค์ มีมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ที่เป็นที่ยอมรับของข้าราชการและนักการเมืองท้องถิ่น ทำให้เกิดเป็นองค์การแห่งสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี ทุกคนในหน่วยงานให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาลและคุณธรรมจริยธรรม

กลยุทธ์

๑. ยกย่องบุคลากร / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม
๒. สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)
๓. กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการและนักการเมืองท้องถิ่น

การดำเนินการ

๑. ประกาศยกย่องเชิดชูผู้มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น
๒. จัดทำโครงการยกย่องและเชิดชูเกียรติให้กับพนักงานเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ มอบโล่ประกาศเกียรติคุณให้กับผู้ได้รับการคัดเลือก ในวันท้องถิ่นไทยและวันเกษียณอายุราชการ
๒. จัดการความรู้ ด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเผยแพร่และสร้างความเข้าใจอันดีให้กับบุคลากรของหน่วยงาน
๓. กำหนดสมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
๔. กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของข้าราชการและนักการเมืองท้องถิ่น แล้วเผยแพร่ให้ข้าราชการ นักการเมือง และประชาชนรับทราบ

๒. นโยบายการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานส่วน
ท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ

เป้าประสงค์ บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถน้อมนำเอาพระ
ราชกรณียกิจ พระบรมราชาวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ มาใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถ
ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาตัวเองในรูปแบบต่างๆ ได้

กลยุทธ์

๑. ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราชาวาท
๒. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ
๓. สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูล
ข่าวสาร ด้านธรรมาภิบาล
๔. พัฒนาและปรุมนิเทศบุคลากรอย่างเข้มข้น
๕. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคม
อาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

การดำเนินการ

๑. พัฒนาศักยภาพให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการถ่ายทอดการเรียนรู้จาก
พระราชกรณียกิจพระราชจริยวัตร และพระบรมราชาวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ ผ่านทางสื่อ
ต่างๆ
๒. ศึกษาแนวทางพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตร
เศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นหลักสูตรสำหรับอบรมบุคลากรทุกระดับ
๓. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับ (Training Roadmap)
เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนารูปแบบการ
ฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ
๔. ให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากร
๕. มีการปรุมนิเทศบุคลากรทุกครั้ง ที่มีการรับโอน หรือแต่งตั้งให้เข้ามาดำรง
ตำแหน่งในองค์กร

๓. นโยบายการปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคล เช่น การสรรหา การบรรจุ การ
แต่งตั้ง การโอนย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง
เป็นไปตามหลักคุณธรรมจริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๒. ขับเคลื่อนจรรยาบรรณบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

การดำเนินการ

๑. มีการนำเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ และนำไปสู่การพิจารณาในการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

๒. ปรับแนวทางทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- การสรรหาและเลือกสรร การพิจารณารับโอน และการเลื่อนระดับ มีการดำเนินการอย่างเปิดเผย และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในแต่ละกรณี และมีการประชุมอย่างเป็นรูปธรรม

- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามตัวชี้วัด และมีการแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบทุกครั้ง

- มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ และมีการประชุมอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และโปร่งใส

- มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล และเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ และมีการประชุมอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และโปร่งใส

๓. จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณขององค์กร

๔. กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับและวินัยข้าราชการ อย่างชัดเจน

๔. การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

๑. เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การพัฒนาระบบ และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๒. เปิดโอกาสให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานของเทศบาล

การดำเนินการ

๑. กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การพัฒนาระบบการทำงาน และระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องต่างๆ
๒. ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน
๓. ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน
๔. สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวดิ่งและแนวราบ รวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง
๕. ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่างๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผน จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ
๖. การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร

๕. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ โครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลยี่หว้า
๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนามูลากรและการบริหารผลตอบแทน
๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

การดำเนินการ

๑. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในตำแหน่งว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๒. ประชุมวิเคราะห์ภารกิจงานและอัตรากำลังที่มีอยู่ เพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เหมาะสมกับภารกิจงาน โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลลพบุรี

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะแผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาลตำบลลพบุรี

๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการ

๑. วิเคราะห์บทบาทแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

๒. วางแผนการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน

๓. วางแผนการจัดทำโครงการอบรมเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรของเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๕

๔. ประชุมพนักงานเจ้าหน้าที่ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้

๕. แจ้งให้บุคลากรของเทศบาลทราบ เกี่ยวกับการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ คู่มือเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ระบบแท่ง), คู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning) ผ่านเว็บไซต์เทศบาล

๖. แจ้งให้บุคลากรของเทศบาลทราบ เกี่ยวกับการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทางงานเจ้าหน้าที่ได้สรุประเบียบที่เกี่ยวข้องและสำคัญไว้ในเว็บไซต์เทศบาล

๗. แจ้งให้แต่ละส่วนงาน รวบรวมองค์ความรู้เกี่ยวกับงานของตน เพื่อนำมาถ่ายทอดในที่ประชุมให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในงานอื่นทราบด้วย และให้สรุปข้อมูลประชาสัมพันธ์ไว้ในเว็บไซต์ของเทศบาลด้วย

๗. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพื่อขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

การดำเนินการ

๑. กรอกระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน
๒. จัดทำแบบประเมิน/แบบสำรวจต่างๆ เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล ผ่าน Google form
๓. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสารสนเทศ โดยมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านสารสนเทศสอนงาน (Coaching) เพื่อให้แต่ละส่วนงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานของตนเองได้

๘. นโยบายด้านเสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผูกพันและความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการเสริมสร้างความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องและเชิดชูเกียรติให้กับพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ทำคุณประโยชน์ให้องค์กร และเป็นแบบอย่างที่ดี
๔. ยกย่องผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น
๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ และผลตอบแทน
๖. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการ

๑. ยกย่องและเชิดชูเกียรติให้กับพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ทำคุณประโยชน์ให้กับราชการ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม และให้ความร่วมมือในการจัดทากิจกรรมหรืองานส่วนรวมอย่างสม่ำเสมอ
๒. ยกย่องและเชิดชูเกียรติให้กับพนักงานเทศบาลที่มีอายุราชการไม่น้อยกว่า ๒๐ ปีบริบูรณ์ และเป็นผู้มีความประพฤติดีอยู่ในระเบียบวินัยอันดีงามของทางราชการ
๓. ยกย่องและเชิดชูเกียรติให้กับพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความวิริยะ อุตสาหะ จนครบเกษียณอายุราชการ
๔. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความน่าอยู่ โดยมีการจัดกิจกรรม Big cleaning Day, การพ่นหมอกควันเพื่อป้องกันโรคไข้เลือดออก, การพ่นล้างและฆ่าเชื้อสถานที่ทำงาน เพื่อป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙
๕. พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล และเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ตามผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินที่ ๑
๖. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านทางเว็บไซต์เทศบาล Facebook และไลน์กลุ่มพนักงานเจ้าหน้าที่