



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลพยุห์ อำเภอพยุห์
จังหวัดศรีสะเกษ

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลพยุห์ อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ**

เทศบาลตำบลพยุห์ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจของหน่วยงาน การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาคุณภาพชีวิต การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑ นโยบายด้านแผนอัตรากำลัง

วางแผน สนับสนุนส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังได้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกส่วนราชการในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. การทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการวางแผนปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาล

๒. การจัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๓. พนักงานเทศบาลมีความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. การจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาล (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๒. จัดทำคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงาน (ระบบแท่ง) (รายละเอียดตามคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงาน)

๓. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (รายละเอียดตามคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ)

๒. นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง การบรรจุและแต่งตั้งมาปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

คัดเลือกบุคคลโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับการเป็นคนดี ผ่านการพิจารณาร่วมกันระหว่างหน่วยงานต้นสังกัด และคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิการบรรจุและแต่งตั้ง ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับด้วยความโปร่งใสเพื่อให้บรรลุงานตามพันธกิจของหน่วยงาน

การดำเนินการ

๑. ดำเนินการสรรหาตามแผนอัตรากำลัง โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๒. ประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานเทศบาล หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน บอร์ดประชาสัมพันธ์ และแจ้งประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานอื่นรับทราบ

๓. แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรร และแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ทั้งจากภายในและภายนอก

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ ของเทศบาลตำบลพยุห์

๖. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพ ตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓. การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔. การส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาลตำบลพยุห์ ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๕. การพัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๖

๒. การส่งบุคลากรสายงานต่างๆ ในองค์กรไปฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร

๓. สนับสนุนให้พนักงานเทศบาลได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๔. มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการ การรอบรู้และนำเป็นแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยให้งานการเจ้าหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และรายงานสรุปผลประจำปี

๔. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมในประกาศเทศบาลตำบลพยุห์อย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกัน การกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายจะมาจากนโยบายและเป้าหมายของฝ่ายบริหาร เชื่อมโยงสู่เป้าหมายของแต่ละส่วนราชการ โดยเป้าหมายและตัวชี้วัดรายบุคคลจะประกอบไปด้วยผลงานจากงานประจำและโครงการ มีการนำค่านิยมขององค์กรมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินด้านพฤติกรรม เพื่อให้พนักงานทุกคนตระหนักและมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

การดำเนินการ

๑. ดำเนินการประเมินการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามผลของการปฏิบัติงานและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด

๒. เลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามช่วงเวลาที่กำหนด

๕. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมของเทศบาล

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานจ้าง ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. บริการประชาชนด้วยความเสมอภาพ สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักพึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๔. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๖. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานและสมรรถนะในทุกโอกาสสร้างช่องทางการสื่อสาร ให้จงใจในผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓. คัดเลือกบุคลากรดีเด่น

๔. มอบใบประกาศแก่พนักงานคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์แก่องค์กร

๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

๖. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การดำเนินการ

๑. จัดทำประกาศมาตรการให้รางวัลและบทลงโทษของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

๒. จัดให้มีการทำประกันสุขภาพและตรวจสุขภาพประจำปี