



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลพยุห์ อำเภอพยุห์
จังหวัดศรีสะเกษ

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลพยุห์อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ**

เทศบาลตำบลพยุห์ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าทางอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. นโยบายการวางแผนกำลังคน

เป้าประสงค์	แผนการดำเนินงาน
- เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละสายงานสามารถทำงานให้สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล	- จัดทำแผนบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลพยุห์ - กำหนดโครงสร้างองค์กรและการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖) - กำหนดจำนวนพนักงานในแต่ละสายงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล - ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาลในสถานการณ์ปัจจุบัน

๒. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

เป้าประสงค์	แผนการดำเนินงาน
- เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่ดี มีคุณภาพ เลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดี คนเก่ง โดยกระบวนการที่โปร่งใสและเป็นธรรม	- จัดทำแผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย - จัดทำประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล หรือประกาศรับโอนย้าย ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดี และสอดคล้องกับภารกิจ

๓. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

เป้าประสงค์	แผนการดำเนินการ
- เพื่อให้การบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้องด้วยความเสมอภาค และโปร่งใส	- จัดให้มีการทดสอบเพื่อวัดความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นสำคัญอิงตามพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์	แผนการดำเนินงาน
- เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ แต่ละตำแหน่ง ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ - กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละ ตำแหน่ง - สร้างบทเรียนเฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดเวลา - ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนด - ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร ทุกส่วนราชการ

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์	แผนการดำเนินงาน
- เพื่อกำหนดเป้าหมายและ ตัวชี้วัด ราย บุคคล โดย เป้าหมาย และ ตัวชี้วัด รายบุคคลจะประกอบไปด้วย ผลงาน ซึ่งเป็นผลงานจากงานประจำและโครงการ	- กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานในประกาศของเทศบาล อย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของพนักงานโดยทั่วกัน - มีการนำค่านิยมองค์กรมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินด้านพฤติกรรมเพื่อให้พนักงานทุกคนตระหนักและมีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร - มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนเป็นที่รับรู้ของพนักงาน

๖. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

เป้าประสงค์	แผนการดำเนินงาน
- เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึก ตระหนัก ยึดมั่นในการประพฤติตนทำงานตาม กฎ ระเบียบ วินัย และมีจริยธรรม	- กำหนดแนวนโยบายเกี่ยวกับการมีจริยธรรมและวินัยในการปฏิบัติงาน - กำหนดให้พนักงานและลูกจ้างต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อปฏิบัติและข้อห้ามโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ - จัดให้มีกิจกรรมการเผยแพร่ข้อมูลเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสร้างธรรมาภิบาลให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ

๗.การสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพ

เป้าประสงค์	แผนการดำเนินงาน
- เพื่ อ ก า ร พ ั ท ม น า ขี ด ความสามารถ และกำหนด เส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	- จัดให้มีเกณฑ์การพิจารณาและประเมินสมรรถนะ ผลงาน และความ ประพฤติ - สนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้ สามารถทำงานได้หลากหลาย เตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง หรือรับหน้าที่ใหม่ๆ ในอนาคต

๘.การพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์	แผนการดำเนินงาน
- การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ในการทำงาน เพื่อให้พนักงาน มีกำลังใจ กำลังใจอย่างเต็มที่ ในการทำงานและส่งมอบ ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อ ประเทศ	- มีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิต ให้เกิดความสมดุล ยืดหยุ่น ปลอดภัย และมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้าง สัมพันธภาพอันดีระหว่างพนักงาน - มีการจัดสวัสดิการที่หลากหลายอย่างเหมาะสม ให้พนักงานและครอบครัวมี คุณภาพชีวิตที่ดี - มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัย และสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการ ทำงาน รวมทั้งให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเวลาอย่างเหมาะสมที่มี ความยืดหยุ่น อาทิ การลงเวลาปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น เพื่อให้พนักงาน สามารถบริหารจัดการภารกิจส่วนตัวได้ก่อนมาทำงาน - มีการดูแลสุขภาพและสวัสดิภาพของพนักงาน เช่น การจัดให้มีการทำ ประกันสุขภาพ การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี และสวัสดิการอื่นๆตาม ระเบียบข้อบังคับด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล