



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลวังไผ่
อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลวังไผ่ อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร**

.....

การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลวังไผ่ ได้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอน การย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

เทศบาลตำบลวังไผ่ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย การสรรหาคนดีคนเก่ง การพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และแผนอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

ดำเนินการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและเพียงพอต่อความต้องการ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกส่วนราชการในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล และทบทวนปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานในแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ อำนาจ หน้าที่ ของเทศบาลตำบลวังไผ่
๒. นำหลักสมรรถนะและระบบคุณธรรม มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการเลื่อนระดับ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
๓. มีกระบวนการสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานได้ตามภารกิจขององค์กรด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้
๔. มีการจัดทำปฏิทินเพื่อวางแผนความก้าวหน้าให้กับบุคลากรทุกตำแหน่ง
๕. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก โดยมีการทำข้อตกลง (MOU) ร่วมกัน

๖. มีการบริหารจัดการเพื่อรักษาไว้ซึ่งคนดี และคนเก่งขององค์กร

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และได้ทบทวนปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๒. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (รายละเอียดตามคู่มือการประเมินผล
การปฏิบัติงาน)

๓. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning)

๒. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

เป้าประสงค์

สรรหาและเลือกสรรบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอในการ
ปฏิบัติงาน และตรงตามสายงานที่กำหนด

กลยุทธ์

๑. จัดทำประกาศรับสมัครให้ตรงกับสายงานที่กำหนด
๒. ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครให้เป็นไปตามประกาศกำหนด
๓. สรรหาและเลือกสรรบุคลากรอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม

การดำเนินการ

๑. ตรวจสอบ ทวบทวนอัตรากำลังขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ
๒. เมื่อมีตำแหน่งว่างจะมีการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน
อย่างเปิดเผย ในรูปแบบของคณะกรรมการ และคณะทำงานทุกขั้นตอน

๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมอย่างเท่าเทียม

กลยุทธ์

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามประกาศเทศบาลตำบลวังไผ่ เรื่อง
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละ
รอบการประเมิน รอบที่ ๑ (๑ ต.ค. ถึง ๓๑ มี.ค. ของปีถัดไป) รอบที่ ๒ (๑ เม.ย. ถึง ๓๐ ก.ย. ของปีเดียวกัน)
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด
๓. มีการดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ
๔. คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณา
เลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น
ภายใต้ระเบียบ/กฎหมายที่กำหนด

การดำเนินการ

๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ
คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง
๒. มีการดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณากลั่นกรองผลคะแนน
การปฏิบัติงานภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน
๓. ตรวจสอบหลักฐานและตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน และความเป็นธรรมของประเมิน

๔. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลวังไผ่ เกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม และปลูกฝังค่านิยมเพื่อให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

กลยุทธ์

๑. เพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาล ตำบลวังไผ่ ด้านการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม
๒. ปลูกจิตสำนึกให้กับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาล ตำบลวังไผ่ ให้เกิดจิตสำนึกในการรักและหวงแหนองค์กร
๓. ยกย่องชมเชย บุคลากรที่ทำคุณงามความดี หรืออุทิศเวลาให้กับราชการเพื่อเป็นขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน

การดำเนินการ

๑. จัดโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นประจำทุกปี
๒. จัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้กับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นำโดยผู้บริหารสูงสุดขององค์กร ร่วมกันประกาศเจตนารมณ์สุจริต และการต่อต้านการทุจริต ให้เป็นวัฒนธรรม องค์กร
๓. ออกประกาศมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน เพื่อเป็น แนวทางในการปฏิบัติงาน และมีการแจ้งเวียนให้บุคลากรในองค์กรทราบทุกคน
๔. จัดโครงการการยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น มีคุณธรรมจริยธรรม และ ประกาศยกย่องชมเชย เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร

๕. นโยบายด้านการสรรหาคณะบุคคล

เป้าประสงค์

๑. การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมสำหรับ โอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตาม ประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร กำหนด
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานของข้าราชการที่ดี และเพื่อความก้าวหน้าในสายงานควบคู่ไปกับการมีคุณธรรมจริยธรรม

กลยุทธ์

๑. ประกาศการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๒. กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคลากรที่มีวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (พนักงานครูเทศบาล)
๓. การประเมินเป็นรูปแบบคณะกรรมการ

๔. การประเมินนี้สามารถนำไปใช้เพื่อขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะให้สูงขึ้นของพนักงานครูเทศบาล ซึ่งมีผลการประเมินต้องสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า “ความรู้คู่คุณธรรม” (พนักงานครูเทศบาล)

การดำเนินการ

๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสเป็นธรรม ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ

๒. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมฯ ของพนักงานครูเทศบาล ที่ขอรับการประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

๓. มีการดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาผลงานภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน

๔. ตรวจสอบหลักฐานและตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึงเป็นระบบ และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการภายใต้ภารกิจของเทศบาล
ตำบลวังไผ่

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่ง ตามหลักสมรรถนะ

๓. พัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง

๔. จัดทำระบบประเมินผลการฝึกอบรมหลังเข้ารับการฝึกอบรม

๕. จัดทำแผนการดำเนินการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

๖. จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต

๗. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในระเบียบแบบแผนของทางราชการ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ และนโยบายมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของเทศบาลตำบลวังไผ่

๘. พัฒนางานด้านการจัดการองค์ความรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๙. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและความก้าวหน้าของทุกตำแหน่ง

๑๐. ส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีขององค์กร

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขอเทศบาลตำบลวังไผ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖ (รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร)
๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงาน เข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๓. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร
๔. จัดทำโครงการการจัดการองค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพราชการ

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนการดำเนินงานการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น การเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
๒. จัดทำแบบเสนอผลงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

การดำเนินการ

๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำบลวังไผ่ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (รายละเอียดตามคำสั่งเทศบาลตำบลวังไผ่)
๒. มีการดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาผลงานภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน
๓. นำผลการประเมินเสนอคณะกรรมการ กทจ.ชุมพร เพื่อขอรับความเห็นชอบและแต่งตั้งเพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น

๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี มีความทุ่มเทเสียสละและทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร

๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการที่บุคลากรมีสิทธิจะได้รับอย่างครอบคลุมทั่วถึงและยั่งยืน
๕. ดูแลสิทธิสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเต็มที่
๖. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคี เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

โดยให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมทั้งร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมรับผิดชอบ

การดำเนินการ

๑. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้ดียิ่งขึ้น
๒. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและเพียงพอ

ในการใช้งาน

๓. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อส่งเสริมความสามัคคี พัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน

.....