

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



เทศบาลตำบลเมืองชุม อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ เทศบาลตำบลเมืองชุม อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย

เทศบาลตำบลเมืองชุม ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การบริหารผลการปฏิบัติงาน ส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

- 1.เพื่อศึกษาความต้องการอัตรากำลังที่ต้องใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเมืองชุม
- 2.เพื่อให้ปริมาณงานและบุคลากรมีความสอดคล้องและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- 3.เพื่อนำแผนอัตรากำลังบุคลากรไปใช้ในการเชื่อมต่องแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรด้านอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กลยุทธ์

- 1.วิเคราะห์สภาพกำลังขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคต เพื่อพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
- 2.วิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านบุคลากรที่จะนำไปสู่การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการในปริมาณที่เหมาะสม

การดำเนินการ

- 1.แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อพิจารณาทบทวนบทบาทภารกิจ และทิศทางของหน่วยงานในอนาคต รวมถึงกำหนดขอบเขตของแผนกำลังคน
- 2.จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 – 2566) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลเมืองชุม
- 3.พิจารณา ทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า

2. นโยบายด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เป้าประสงค์ ดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ตามกรอบอัตรากว้าง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความต่อเนื่องและไม่มีผลกระทบต่อภารกิจของเทศบาลตำบลเมืองชุม

กลยุทธ์

- 1.ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลและพนักงานอื่น เพื่อมาดำรงตำแหน่งในสายงานที่ว่าง

การดำเนินการ

จัดทำประกาศประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลและพนักงานอื่น ซึ่งได้ประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานต่าง ๆ

3. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และเสริมสร้างสมรรถนะให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ตรงตามระเบียบและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์นโยบายขององค์กรและระดับชาติ

กลยุทธ์

1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับตำแหน่งและภารกิจปัจจุบัน
2. การพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ
4. ดำเนินการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การดำเนินการ

1. บุคลากรเทศบาลตำบลเมืองชุม ได้รับการพิจารณาให้เข้าร่วมการอบรม และได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งนี้ได้ดำเนินการภายใต้แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566
2. ประชาสัมพันธ์และจัดส่งบุคลากรเทศบาลตำบลเมืองชุมทุกคน ได้รับการฝึกอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครบทุกตำแหน่งคิดเป็นร้อยละเก้าสิบ
3. การประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน
4. เทศบาลตำบลเมืองชุม มีการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานและสามารถนำผลการประเมินมาปรับปรุงและตอบสนองความต้องการ ของบุคลากรเทศบาลตำบลเมืองชุม

4. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ เพื่อให้เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อยกระดับให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างมีการปรับปรุงตนเองและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

กลยุทธ์

1. กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน และตัวชี้วัดความสำเร็จที่มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล
2. กำหนดให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน ใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริการงานบุคคลในองค์กร เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและแต่งตั้ง การย้ายการโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลอื่นๆ

การดำเนินงาน

1. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ให้พนักงานเทศบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างฯ ในสังกัดทราบโดยทั่วกัน
2. ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะตำแหน่งและระดับ
3. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง และประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อตรวจสอบหลักฐานหรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน ทั้งนี้เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม
4. ประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาลฯ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างฯ ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

5. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

เป้าประสงค์ เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลเมืองชุม ใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น
2. จัดทำโครงการคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรเทศบาลตำบลเมืองชุม
3. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

การดำเนินงาน

1. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับเทศบาลตำบลเมืองชุม ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น
2. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
3. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

4.จัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลทุกปีงบประมาณ

5.ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเข้าร่วมกิจกรรมและประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นในชุมชน

6. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

- 1.เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ พนักงานเทศบาล มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ
- 2.เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหารและเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

กลยุทธ์

- 1.การประเมินผลงาน และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม
2. สร้างความชัดเจนในหลักเกณฑ์และกระบวนการในการเลื่อน โอน ย้าย เพื่อให้สามารถคัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับคุณสมบัติที่ต้องการในงาน

การดำเนินงาน

1. มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละตำแหน่ง
- 2.การอนุญาตให้พนักงานเทศบาลเดินทางไปสอบสายงานผู้บริหาร หรือสายงานอื่นเพื่อความก้าวหน้า

7. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานเทศบาล เกิดความรักความทุ่มเท ให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

กลยุทธ์

จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคน พร้อมข้อเสนอแนะและความต้องการให้ทุกคนได้นำเสนอ

การดำเนินงาน

- 1.มีมาตรการป้องกันและช่วยเหลือพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019
- 2.มีการให้ความช่วยเหลือครอบครัวพนักงานที่เกิดการสูญเสียบุคคลในครอบครัว
- 3.มีการประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น
- 4.มีการมอบเค้กวันเกิดให้กับพนักงานและพนักงานจ้าง
- 5.มีการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับเงินตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษในอัตราเพิ่มขึ้น