

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสันกำแพง (๑๒๔ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล)

เทศบาลตำบลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในด้านต่างๆ ในรอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ดังนี้

๑.การวางแผนกำลังคน การบริหารจัดการระบบการบริหารงานบุคคล การสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน และการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ประเด็นดำเนินการ	การดำเนินการ
๑.แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	๑.มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)  ๒.รายงานข้อมูลบุคลากรในเชิงสถิติต่อผู้บริหาร เป็นประจำทุกปีงบประมาณ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒.ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ปฏิบัติตาม ประกาศ กทจ.เชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล (ฉบับที่๒) ปี พ.ศ.๒๕๖๓
๓.การสรรหาบุคลากร	รับโอนพนักงานเทศบาลแทนตำแหน่งที่ว่างจากการโอน (ย้าย) จำนวน ๑๕ ราย ๑.นายภานุ อาจิณวัฒน์ หัวหน้าฝ่ายการโยธา (ต้น) -รับโอน - ดำเนินการแล้วเสร็จ ๒.นางวิฑราพรรณ ทองสมรักษ์ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (ต้น) -รับโอน - ดำเนินการแล้วเสร็จ ๓.นายอรรถจชัย อินทร์ปลั่ง นายช่างโยธาปง. กองช่าง. -รับโอน - ดำเนินการแล้วเสร็จ ๔.นางฐิติพร สายธารวนาวาส ครู คศ.๒ กองการศึกษา – รับโอน - ดำเนินการแล้วเสร็จ ๕.นางสาวศุภวรรณ วงศ์คำปัน ครู คศ.๒ กองการศึกษา -ให้โอน - ดำเนินการแล้วเสร็จ ๖.นางสาวธนสินี ดำรงธรรม นักพัฒนาชุมชนชก. -สำนักปลัด - ให้โอน - ดำเนินการแล้วเสร็จ ๗.นายชำนาญ ตาสี นักพัฒนาชุมชนชก. -สำนักปลัด - ให้โอน - ดำเนินการแล้วเสร็จ ๘.นายยงยุทธ ประมะระ รองปลัดเทศบาล (ต้น) - รับโอน - ดำเนินการแล้วเสร็จ ๙.น.ส.ดวงเดือน จันทร๊ะ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (ต้น) – กองคลัง –รับโอน - ดำเนินการแล้วเสร็จ ๑๐.นางสาวจิตาภา มีสิน นักพัฒนาชุมชนชก. -สำนักปลัด – รับโอน - ดำเนินการแล้วเสร็จ ๑๑.สิบท อาทิตย ติยะวงศ์ นักพัฒนาชุมชนชก. -สำนักปลัด - รับโอน - ดำเนินการแล้วเสร็จ

ประเด็นดำเนินการ	การดำเนินการ
	๑๒.น.ส ชลนิชา จูวารี นักสังคมสงเคราะห์ชก. -สำนักปลัด - รับโอน - ดำเนินการแล้วเสร็จ ๑๓.น.ส.ศิริลักษณ์ พุ่มพวงดี จพง.สาธารณสุขชก. -กองสาธารณสุข- ให้โอน - ดำเนินการแล้วเสร็จ ๑๔.นายชลนที เตชะวงศ์ นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปชก.-สำนักปลัด -ให้โอน - ดำเนินการแล้วเสร็จ ๑๕.น.ส.ญานิตา ถาอินชัย นวก.ตรวจสอบภายในปชก.-รับโอน- ระหว่างดำเนินการ
๔. การบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล	ไม่มีการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลใหม่ ในปี พ.ศ.๒๕๖๖

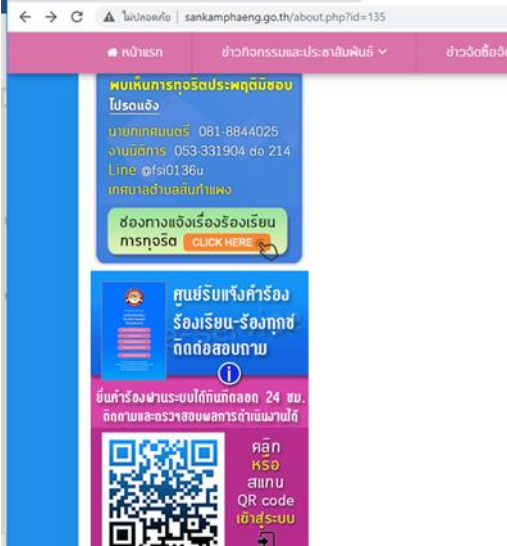
๒. ด้านการเสริมสร้างทักษะ และการพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ)

ประเด็นดำเนินการ	การดำเนินการ
๑..แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	มีการประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี และรายงานข้อมูลการได้รับการฝึกอบรมของบุคลากร เป็นประจำทุกปีงบประมาณ เพื่อใช้ประกอบการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) 
๒.การสร้างความก้าวหน้าของบุคลากร	-ประกาศ กทจ.เชียงใหม่ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น นอกระดับคววชั้นสูง ในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิติการ พ.ศ.๒๕๕๗ -ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นดำเนินการ	การดำเนินการ
๓.สนับสนุนให้มีการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	๑. มีการส่งเสริมให้เรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านการเรียนรู้ออนไลน์ จากหน่วยงานภาครัฐ เช่น ของ ก.พ. , กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น MOCC ฯลฯ ๒. มีการสอนงาน (Coaching) ของหัวหน้างาน / ฝ่าย ผู้อำนวยการ ถ่ายทอดองค์ความรู้จากภารกิจที่ปฏิบัติเป็นประจำ

๓. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรในสังกัด

ประเด็นดำเนินการ	การดำเนินการ
๑.ส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีธรรมาภิบาล	๑.มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการตามที่ ก.ท. และ ก.ท.จ.เชียงใหม่ กำหนด ๒. มีกลไกตรวจสอบผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นเป็นไปตามระบบคุณธรรม ดังนี้ ๑.แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒.แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง ๓.มีโครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน ภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประโยชน์สุขของประชาชน เทศบาลตำบลสันกำแพง เป็นประจำทุกปี เพื่อเสริมสร้างและตระหนักด้านคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในสังกัด
๒.กำหนดมาตรการ แนวทาง กรอบ ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงาน	มีมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ค่านิยมให้กับบุคลากร ได้แก่ ๑.มาตรการเผยแพร่ข้อมูล ต่อสาธารณะ ๒.มาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วม ๓.มาตรการส่งเสริมความโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง ๔.มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต ๕.มาตรการป้องกันการรับสินบน ๖.มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม ๗.มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจ

ประเด็นดำเนินการ	การดำเนินการ
๓.การกำหนดกลไกในการกำกับและติดตาม กรณีมีการร้องเรียนการทุจริต หรือประพฤติมิชอบ	มีระบบการแจ้งเบาะแสการทุจริตหรือร้องเรียนการทุจริตในหลายช่องทาง เช่น ผ่านเว็บไซต์เทศบาลตำบลสันกำแพง ช่องทาง http://www.sankamphaeng.go.th/e-service/index.php 
๔.การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย	มีระเบียบหลักเกณฑ์สำหรับพนักงานเทศบาล เช่น ระเบียบการลา เรื่อง การย้าย / วินัยและการรักษาวินัย / การให้ออกจากราชการ / สิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ / การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล / หลักเกณฑ์และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘

๔. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ประเด็นดำเนินการ	การดำเนินการ
๑.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑.มีจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีแสงสว่างที่เพียงพอ อากาศที่บริสุทธิ์ มีห้องทำงานและห้องประชุมที่ทันสมัยโดยมีการรักษาความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดภูมิทัศน์ของสำนักงานให้น่าอยู่ โดยจัดสวนหย่อมระดับต้นไม้ดอกไม้ให้มีความสดชื่น มีอากาศถ่ายเท เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศความผ่อนคลายระหว่างในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ๒. มีการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว คล่องตัว และเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร ได้แก่ โทรศัพท์ไร้สาย คอมพิวเตอร์/โน้ตบุ๊ก ให้กับพนักงาน ๑ คน ต่อ ๑ เครื่อง มีจอโปรเจคเตอร์ในห้องประชุมคณะต่างๆ ห้องอเนกประสงค์ในการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ และข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติงาน มีระบบ LAN และ Wifi สำนักงาน ตลอดจนมี ระบบโปรแกรมสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบ OSS อุปกรณ์ปฏิบัติงานอื่น สนับสนุนให้การ ทำงานสะดวก รวดเร็วขึ้น

๒.ระบบการทำงานที่เอื้อ ประโยชน์ร่วมกันระหว่าง บุคคลกับองค์กร	การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่บุคลากรเพื่อสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพผลงานที่มีคุณภาพ โดยปรับปรุงระบบงาน การเรียนรู้ของบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ การสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อให้สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ ดังนี้ ๑.การนำระบบ Competency Based Manangement มาเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลรุ่นใหม่ มีสมรรถนะเหมาะสม การทำงานเป็นทีม การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิผลและเป็นธรรม ๒.มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดในเชิงยุทธศาสตร์ สร้างสรรค์ และทำงานบนพื้นฐานของหลักความรู้ นำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามหลักการ มีความยืดหยุ่น คล่องตัว ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๓.มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติราชการ จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร เช่น การจัดสถานที่ออกกำลังกาย มีห้องฟิตเนส อุปกรณ์และเครื่องออกกำลังกายที่ทันสมัย เพียงพอต่อบุคลากร พนักงานเทศบาล/ลูกจ้างประจำสามารถเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี การจัดห้องสวัสดิการสำนักงาน เพื่อให้พนักงานมีห้องประชุม กลุ่มย่อย มีห้องสมุด ห้องรับประทานอาหาร
---	---
