



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเขาย้อย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลเขาย้อย ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเขาย้อยใน
ด้านต่าง ๆ ดังนี้

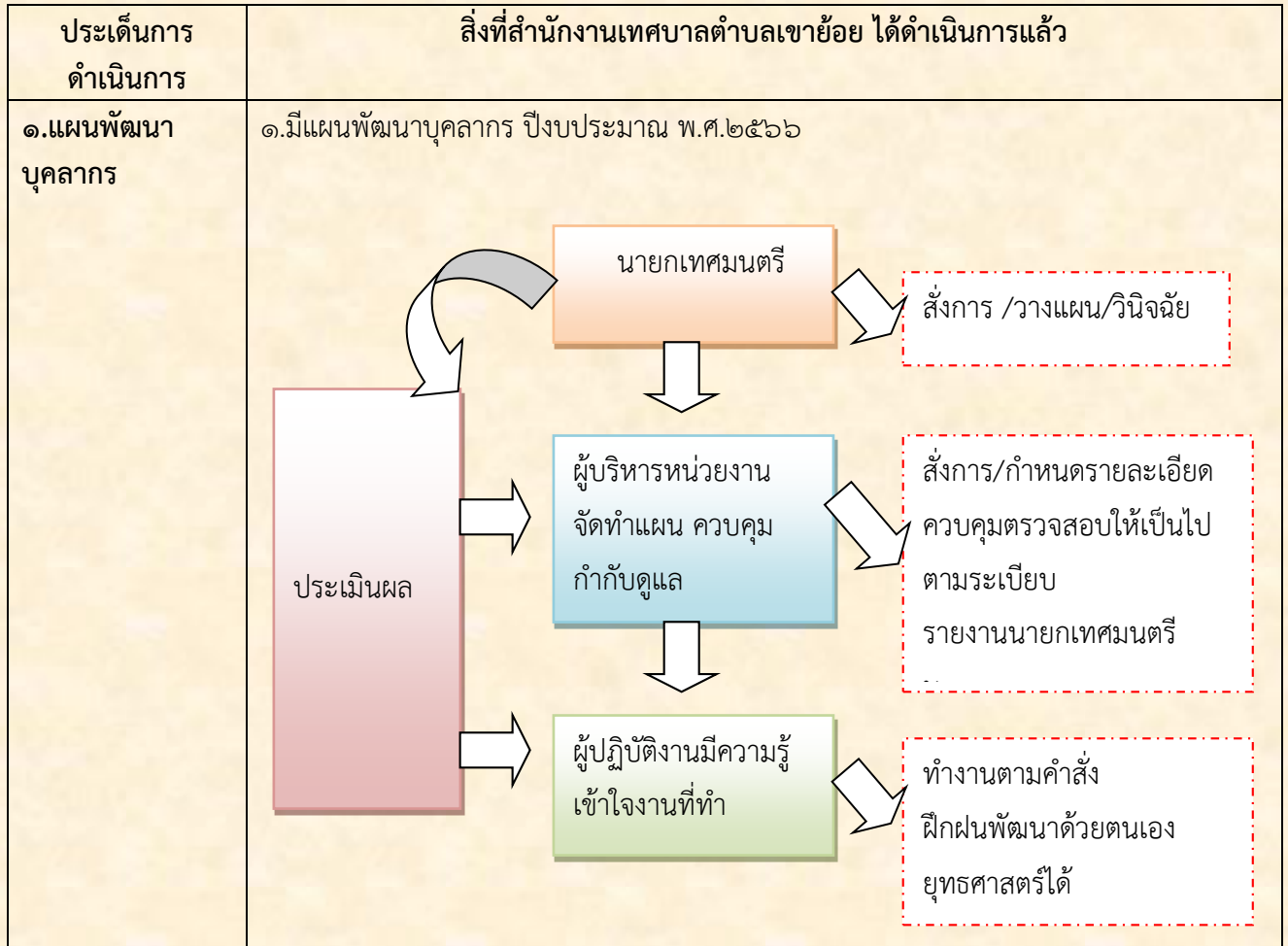
๑. การวางแผนกำลังคน

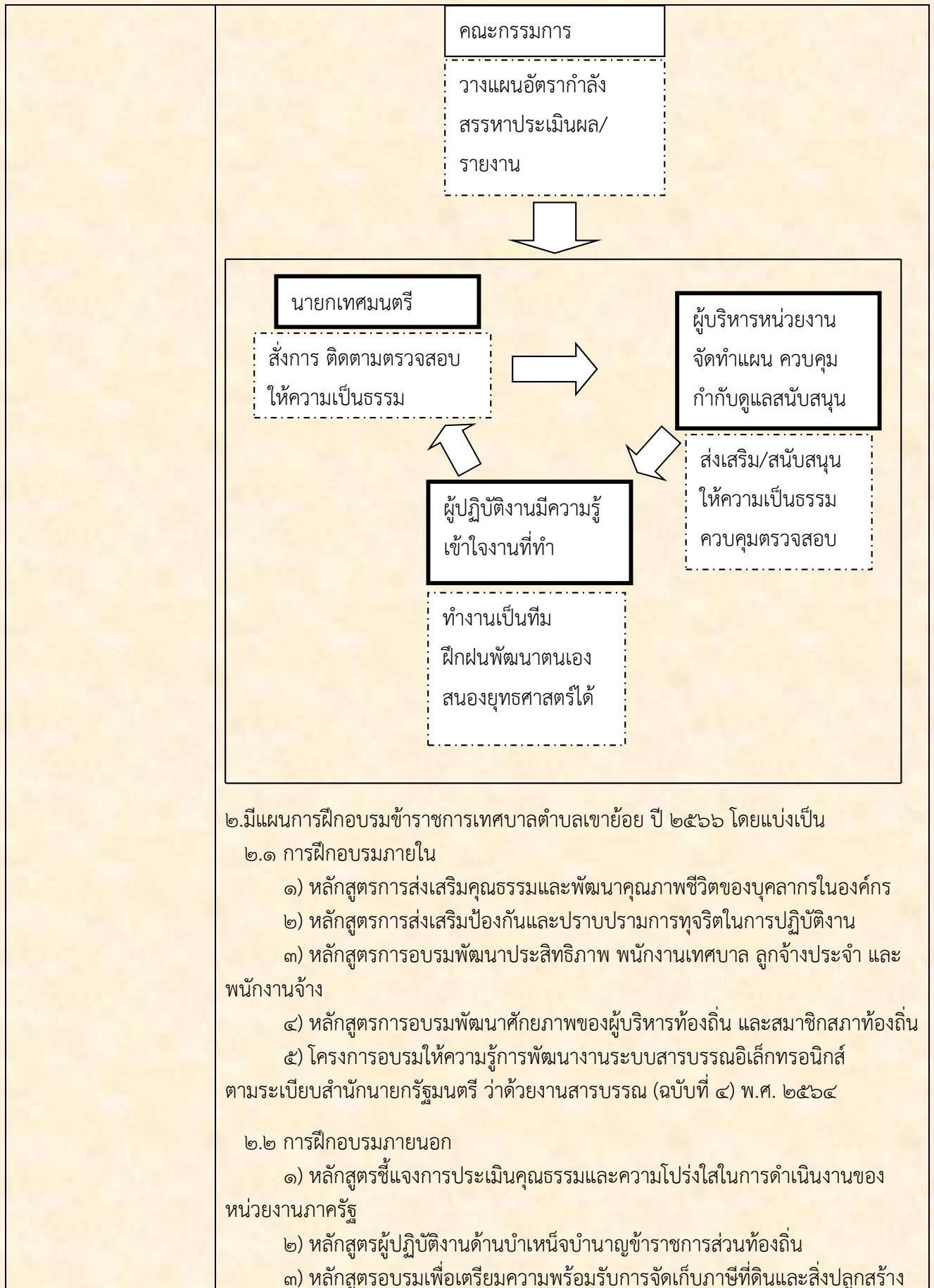
ประเด็นการดำเนินการ	สิ่งที่สำนักงานเทศบาลตำบลเขาย้อย ได้ดำเนินการแล้ว
แผนอัตรากำลังของ เทศบาลตำบลเขาย้อย	มีการรายงานข้อมูลบุคลากรในเชิงสถิติต่อผู้บริหาร เป็นประจำทุกปีงบประมาณ เพื่อใช้ ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. การสรรหาคณบดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน และการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

ประเด็นการดำเนินการ	สิ่งที่สำนักงานเทศบาลตำบลเขาย้อย ได้ดำเนินการแล้ว
๑. การสรรหาคณบดี	๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาพนักงานจ้างเทศบาล และแต่งตั้งคณะกรรมการ สัมภาษณ์บุคคลเพื่อเข้าเป็นพนักงานจ้างเทศบาล ๒. คณะกรรมการสรรหาพนักงานจ้างเทศบาลโดยการสอบคัดเลือก กำหนดประชุมเพื่อ กำหนดแผนการดำเนินการและวิธีในการสรรหา โดยคาดว่าจะมีแผนการดำเนินการ ดังนี้ ๑) มีประกาศรับสมัครแข่งขัน ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ ๒) ดำเนินการสอบคัดเลือก ในเดือนเมษายน ๒๕๖๖ ๓) บรรจุและแต่งตั้ง ในเดือนเมษายน ๒๕๖๖ ๓. มีระเบียบการรับสมัครที่ทันสมัย โดยมีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่ออำนวยความสะดวก ลดขั้นตอน ลดระยะเวลา และเป็นประโยชน์ต่อผู้สมัครและงานบริหารทรัพยากร บุคคล
๒. การบรรจุและแต่งตั้ง เป็นข้าราชการ	มีระบบการรายงานตัวและการบรรจุที่ทันสมัย โดยมีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อ อำนวยความสะดวก ลดขั้นตอน ลดระยะเวลา และเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ และงาน บริหารทรัพยากรบุคคล

๓. การพัฒนาบุคลากร(การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน)





	<p>๔) หลักสูตรการจำทำางบประมาณรายจ่าย (e-lass)ปี ๒๕๖๖</p> <p>๕) หลักสูตรการควบคุมพาหนะนำโรคสำหรับ อปท. รุ่นที่๑</p> <p>๖) หลักสูตรเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ระเบียบพัสดุของกรมการจัดซื้อจัดจ้าง และบทลงโทษ</p> <p>๗) หลักสูตรรายได้และการจ่ายเงินของสถานศึกษาสังกัด อปท. พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๘) ความรู้ด้านสุขภาพในการเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย</p> <p>๙) การจัดระบบประกันคุณภาพในสถานศึกษาระดับปฐมวัย สังกัด อปท.</p> <p>๑๐) ความรู้ความเข้าใจระเบียบพัสดุของคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง และบทลงโทษ</p>
<p>๒.การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและสร้างทางก้าวหน้าบุคลากร</p>	<p>๑.มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) นวัตกรรมกับการพัฒนาระบบราชการ (การปฏิรูประบบราชการเพื่อสร้างเศรษฐกิจฐานคุณค่า) ๒) เปิดมุมมองจากประสบการณ์ ๓) การสร้าง การตระหนักรู้ และจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น และส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาย้อย ๔) ระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์กลางเพื่อการสื่อสารในภาครัฐ ๕) การบันทึกงานละเอียดข้อมูลโครงการในระบบบริหารโครงการ <p>๒.มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายโอนความรู้จากผู้ที่จะเกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป</p>
<p>๓.การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน</p>	<p>มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกอง และโยกย้ายหน้าที่ให้เหมาะสมตามความสามารถของบุคลากร เป็นประจำทุกปีงบประมาณ เพื่อให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการทำงานที่มีความหลากหลายลักษณะงาน</p>

๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ประเด็นการดำเนินการ	สิ่งที่สำนักงานเทศบาลตำบลเขาย้อย ได้ดำเนินการแล้ว
๑.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑.มีจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีแสงสว่างที่เพียงพอ อุณหภูมิที่เหมาะสม อากาศที่บริสุทธิ์ มีห้องทำงานและห้องประชุมที่ทันสมัยโดยมีการรักษาความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดภูมิทัศน์ของสำนักงานให้น่าอยู่ โดยจัดประดับต้นไม้ ดอกไม้ให้มีความสดชื่น มีชีวิตชีวา เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ๒.มีการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว คล่องตัว และเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร
๒.ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	เทศบาลตำบลเขาย้อย มุ่งเน้นการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพ โดยปรับปรุงระบบงาน การเรียนรู้ของบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ การสร้างความผาสุก ความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อให้สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถส่งมอบงานและผลงานที่มีคุณภาพ ดังนี้ ๑)มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดในเชิงยุทธศาสตร์ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ ทำงานเชิงรุกอยู่บนฐานขององค์ความรู้ ข้อมูลสารสนเทศ มีความยืดหยุ่นคล่องตัว ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และพร้อมกับการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ๒)มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติราชการ จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร เช่น การจัดสถานที่ออกกำลังกาย มีการตรวจสุขภาพประจำปี

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นการดำเนินการ	สิ่งที่สำนักงานเทศบาลตำบลเขาย้อย ได้ดำเนินการแล้ว
ระบบการบริหารการประเมินผลการปฏิบัติงาน	เทศบาลตำบลเขาย้อย จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนาโดยวิธีการประเมินผลการพัฒนาการปฏิบัติงาน ๑.มีการประเมินทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ให้ได้ผล คือ ๑)ความคุ้มค่า ๒)ความมีประสิทธิภาพ ๓)ประสิทธิผลที่เทศบาลหรือประชาชนได้รับในด้านการบริการ ๔)พฤติกรรมที่พึงประสงค์และเป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรมคุณธรรม ๒.ใช้แบบประเมินผลที่ผู้ประเมินต้องประเมินตนเองและให้ผู้บังคับบัญชาประเมิน - ระดับผู้ปฏิบัติงาน/ลูกจ้าง หัวหน้างานและผู้อำนวยการกองเป็นผู้ประเมิน - ระดับหัวหน้างาน ให้ผู้อำนวยการกองและรองปลัดเทศบาลเป็นผู้ประเมิน - ระดับผู้บริหาร และรองปลัดเทศบาล ให้ปลัดเทศบาลเป็นผู้ประเมิน - ปลัดเทศบาลให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้ประเมิน

๖. การส่งเสริมจริยธรรม การรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

ประเด็นการดำเนินการ	สิ่งที่สำนักงานเทศบาลตำบลเขาย้อย ได้ดำเนินการแล้ว
๑.การส่งเสริมให้การ บริหารทรัพยากรบุคคล มีธรรมาภิบาล	๑.การจัดทำและประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมคุณธรรมของพนักงานเทศบาลและ ทบพวนปรับปรุงทุกปี ๒.การจัดทำและประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมคุณธรรมของพนักงานเทศบาลระดับ หน่วยงาน ๓.การตรวจสอบติดตามและประเมินผลพฤติกรรม โดยใช้แบบประเมินและการสัมภาษณ์ โดยคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๔.สร้างค่านิยมที่ถูกต้องในเชิงสร้างสรรค์ เช่น การเป็นท้องถิ่นใสสะอาด ปราศจากการ ททุจริตคอร์รัปชั่น มีมาตรการที่นำไปสู่การป้องกันพฤติกรรมแสวงหาประโยชน์ในทางที่มี ชอบ
๒.การกำหนดมาตรการ แนวทาง กรอบ ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงาน เกี่ยวข้องกับการ ส่งเสริมคุณธรรมและ ค่านิยมสุจริต	มีมาตรฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม และค่านิยมสุจริต ให้กับบุคลากร ได้แก่ ๑.มาตรการเผยแพร่ข้อมูล ต่อสาธารณะ ๒.มาตรการให้ผู้มีส่วนเสีย มีส่วนร่วม ๓.มาตรการส่งเสริมความโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง ๔.มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียน การทุจริต ๕.มาตรการป้องกันการขัดผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม
๓.การกำหนดกลไกใน การกำกับและติดตาม กรณีมีการร้องเรียน การทุจริต หรือประพฤ ติมิชอบต่างๆ รวม ผู้รับผิดชอบ	มีกลไกการกำกับติดตามการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างต่อเนื่อง ดังนี้ ๑.ระบบการแจ้งเบาะแสการทุจริตหรือร้องเรียนการทุจริตในหลายช่องทาง เช่น เว็บไซต์ ของเทศบาลตำบลเขาย้อย เพื่อให้ประชาชนที่มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือเป็นผู้รับบริการจาก เทศบาลฯ รวมไปถึงบุคลากรของเทศบาล สามารถแจ้งเบาะแสการทุจริตหรือร้องเรียน การทุจริตได้ กรณีมีการแจ้งเบาะแสการทุจริตหรือร้องเรียนการทุจริตต่างๆ ให้เจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการติดตามในส่วนที่เกี่ยวข้อง และแจ้งผลการดำเนินการให้กับผู้ ร้องเรียนทราบ ซึ่งจากการตรวจสอบการร้องเรียนผ่านช่องทางต่างๆ ไม่พบว่ามีกร ร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แต่อย่างใด
๔.การรักษาวินัย และ การดำเนินการทางวินัย	๑.มอบอำนาจให้ผู้อำนวยการกองพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัย ไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้รองปลัดเทศบาล ปลัดเทศบาลและ นายกเทศมนตรีทราบ ๒.มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ ๑)การดื่มสุรา การเล่นเกมพนันในสถานที่ราชการ ๒)การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่ กฎหมายหรือระเบียบกำหนด ๓)การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือเทศบาล ๔)การทะเลาะวิวาทกันเอง