

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลบ้านสา อำเภोजันทน์ จังหวัดลำปาง

เทศบาลตำบลบ้านสา ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีรายละเอียด ดังนี้-

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน

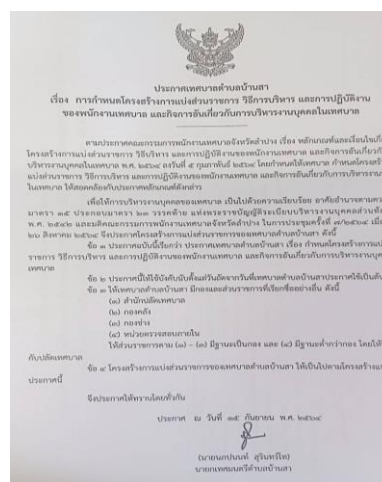
กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาลให้ เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านสา

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)



๒. การปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงาน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ได้มีการปรับปรุง จำนวน ๒ ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ กำลังดำเนินการขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง



๒. นโยบายด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

เป้าประสงค์ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ จึงมีการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับการเป็นคนดี โดยกระทำด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม

กลยุทธ์

๑. ดำเนินการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน และให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปางกำหนด

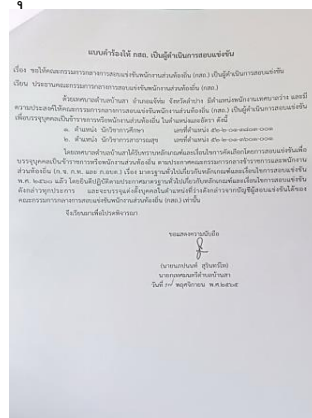
๒. การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน ปิดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน และแจ้งประชาสัมพันธ์ไปยังหมู่บ้านและหน่วยงานอื่น

๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานของ ตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร ให้มีผู้ทรงวุฒิหรือผู้มีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ทั้งจาก ภายในหรือภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องกับ ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

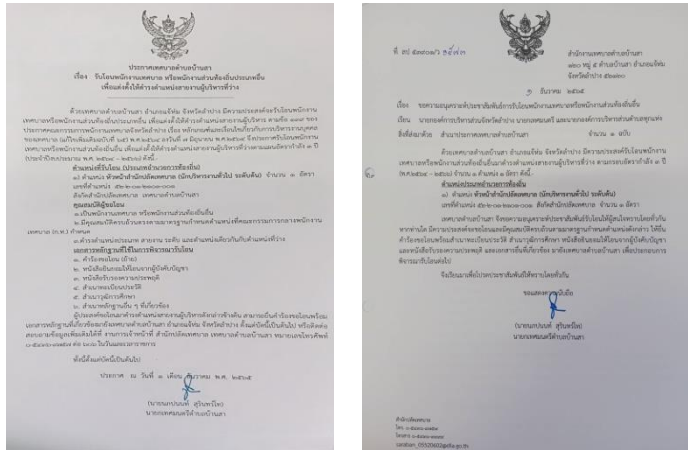
๔. การให้โอนและการรับโอนพนักงานเทศบาล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภท อื่น ต้องเสนอเรื่องให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปางให้ความเห็นชอบ โดยให้ส่วนราชการต้นสังกัด เดิมหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการที่ประสงค์จะรับโอนทั้งสองแห่งประสานวันรับโอนหรือให้โอน และกำหนดวันที่รับโอนและให้โอน โดยคำสั่งให้มีผลในวันเดียวกัน และออกคำสั่งรับโอนและให้โอนภายใน ๑๕ วัน นับแต่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปางให้ความเห็นชอบ

การดำเนินการ

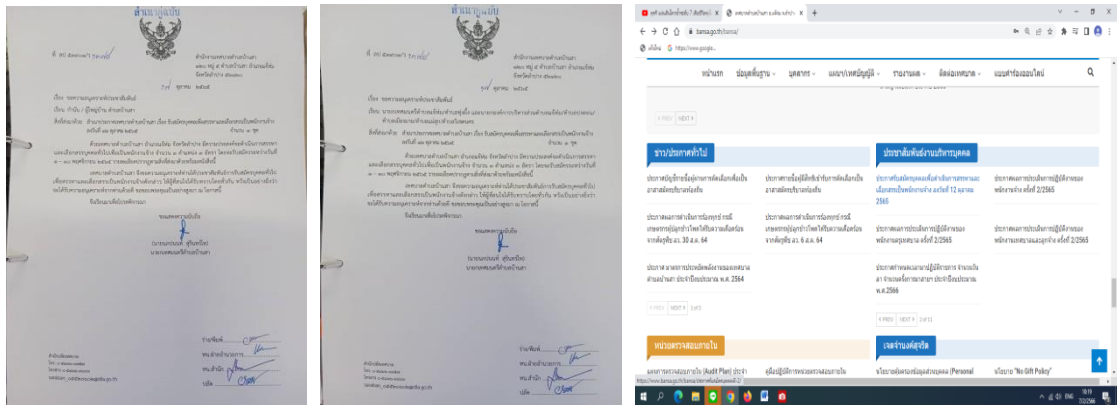
๑. การสรรหาข้าราชการ โดยการทำหนังสือขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา นักวิชาการสาธารณสุข



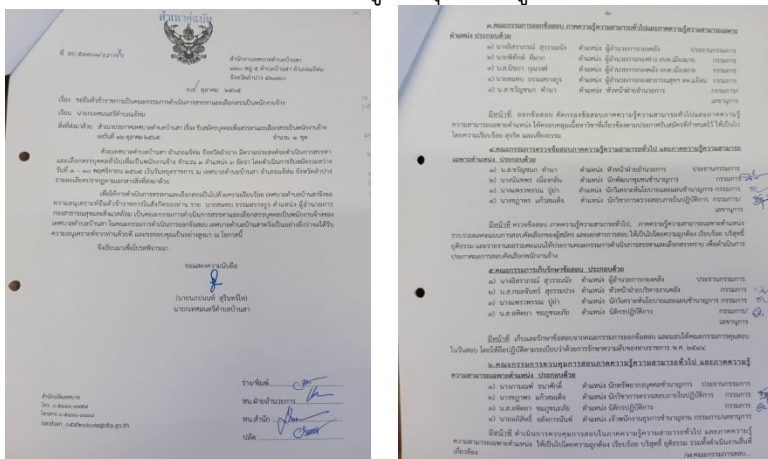
๒. การประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย) ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล



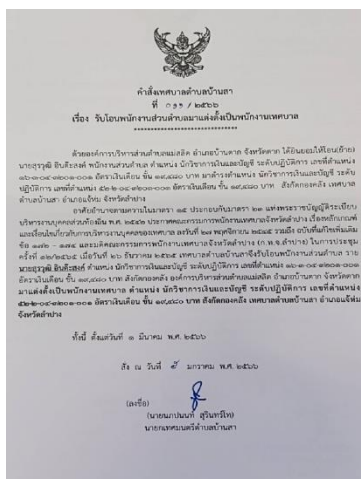
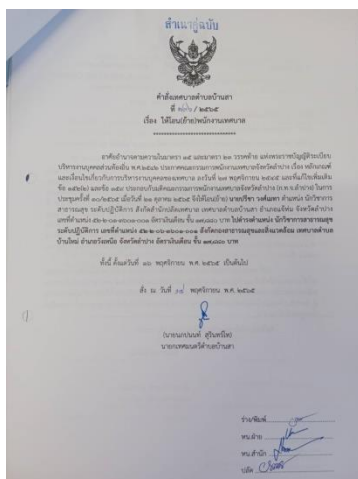
๓. การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ได้มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครและอื่นๆทางเว็บไซต์ของเทศบาล บอร์ดประชาสัมพันธ์ และส่งหนังสือแจ้งประชาสัมพันธ์ไปยังผู้นำหมู่บ้าน ท้องถิ่นใกล้เคียง และอำเภอ



๔. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร และแต่งตั้งผู้ทรงวุฒิหรือผู้มีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น



๕. การให้ออนและการรับโอนพนักงานเทศบาล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่น เป็นไปตามหลักเกณฑ์และมติของ ก.ท.จ.ลำปาง



๓. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะในการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล

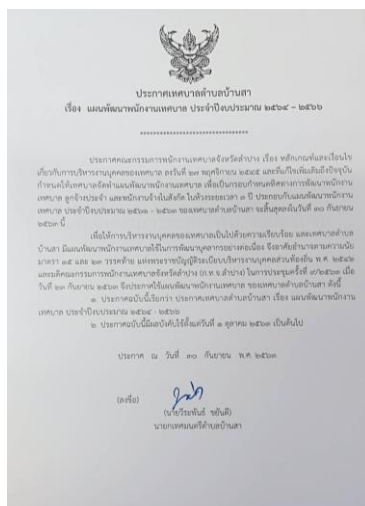
๒. มีการพัฒนาบุคลากรทุกสายงาน โดยให้ได้รับการฝึกอบรมความรู้ในหลักสูตร ตามสายงาน เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งแต่ละประเภท เพื่อให้เกิดองค์ความรู้และเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

๓. พัฒนาด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

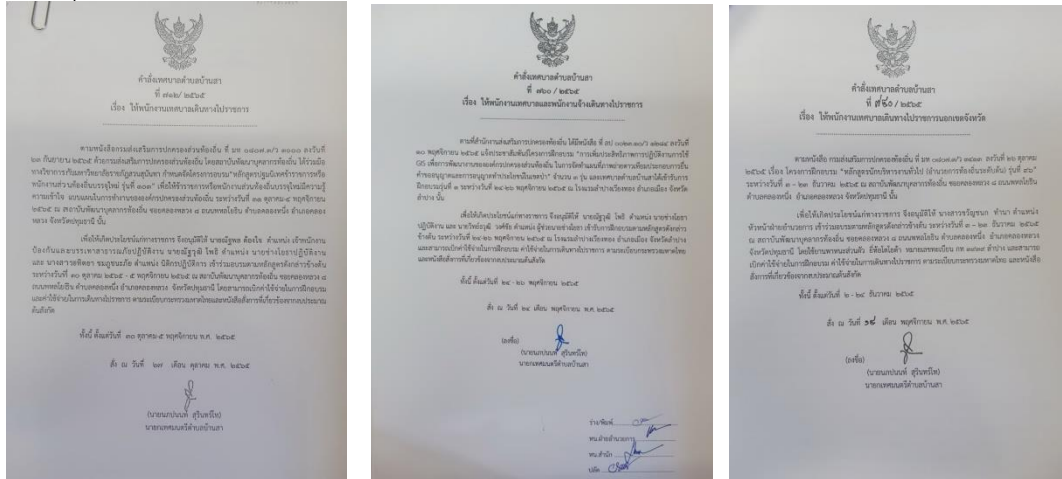
๔. ส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หรือจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

การดำเนินการ

๑. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร



๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน



๓. มีการประชุมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน



๔. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล



๔. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ สามารถตรวจสอบได้ เป็นระบบเปิด และดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามผล
การปฏิบัติงานจริง และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

๒. การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงาน
จ้างตามภารกิจเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

๑. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินให้เจ้าตัวทราบ

[illegible]

การปฏิบัติงานตามการศึกษาร่วมกันระหว่างนักการศึกษาผู้ให้ประสบการณ์กับนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดำรง
ที่ข้อ ๒ ตามที่ผู้ให้ประสบการณ์ ผ.ศ.สมชาย
พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร ๙๖ พรรษา (๒๕๓๖-๒๕๖๓)
วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมศูนย์พัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดำรง
.....

รายชื่อคณะกรรมการผู้ให้ประสบการณ์

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นางฉัตรพรานนท์ สุกรมณี	ผู้ให้ประสบการณ์ต้นสังกัด: วิชาการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดำรง ประธานคณะกรรมการผู้ให้ประสบการณ์	
๒	นายสมชาย ประจักษ์	ผู้ให้ประสบการณ์ต้นสังกัด: วิชาการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดำรง	
๓	นางสาวนิพนธ์ ประจักษ์	ผู้ให้ประสบการณ์ต้นสังกัด: วิชาการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดำรง	
๔	นางสาวณัฏฐ์ ประจักษ์	ผู้ให้ประสบการณ์ต้นสังกัด: วิชาการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดำรง	

รายชื่อกรรมการผู้ให้ประสบการณ์ (ต่อ)

[illegible]

๕. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร

เป้าประสงค์ เพื่อเป็นการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงาน บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม โดยเน้นการส่งเสริมและป้องกันมากกว่าการลงโทษ เพื่อสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมอันดีในองค์กร ให้เป็นที่ยอมรับและเกิดความเชื่อมั่น เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีความโปร่งใสในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

๑. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยจัดทำคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร และเป็นปัจจุบัน

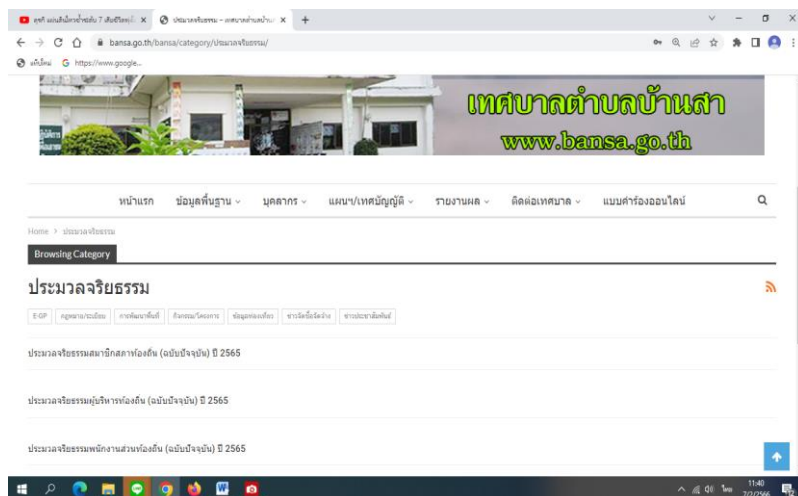
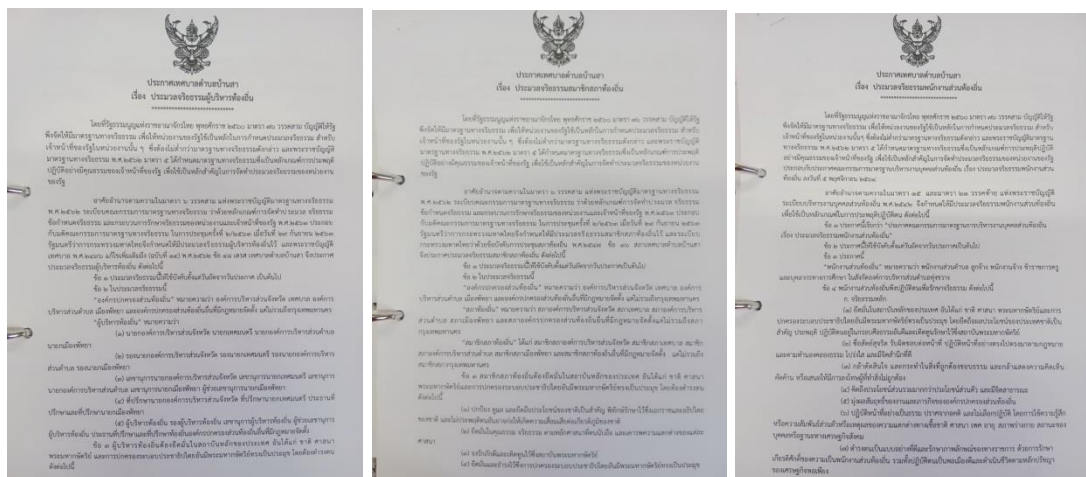
๒. ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย เป็นไปตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของเทศบาลตำบลบ้านสา หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานต่อผู้บริหารทราบโดยเร็ว

๓. จัดให้มีโครงการด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยของบุคลากร

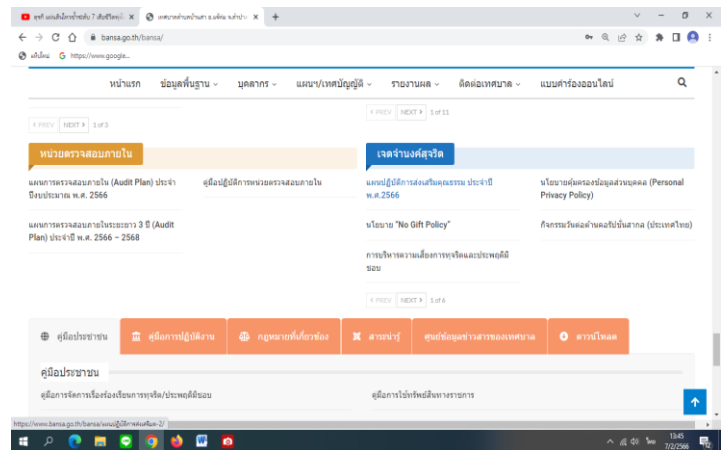
การดำเนินการ

๑. มีคำสั่งมอบหมายงานที่เป็นปัจจุบัน

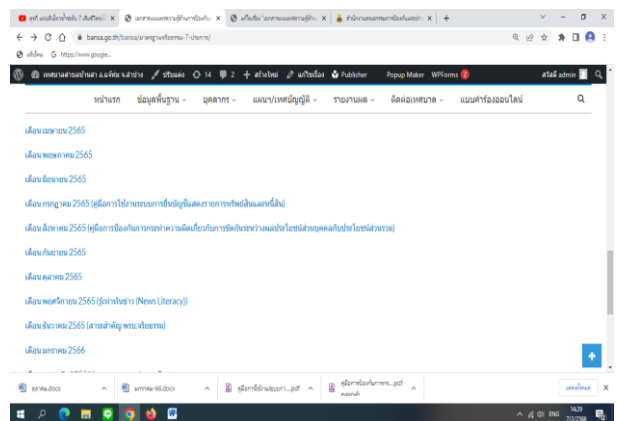
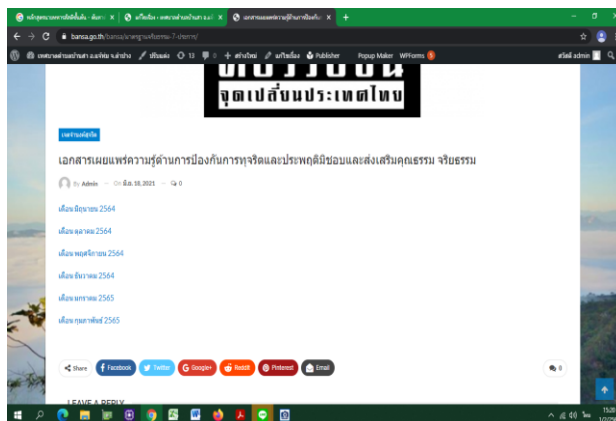
๒. มีการจัดทำประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น และประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์



๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์



๔. มีการประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤตินิยมชอบและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมทางเว็บไซต์ของเทศบาลทุกเดือน



๕. จัดโครงการอบรมวินัยและการรักษาวินัยของเทศบาลตำบลบ้านสา เมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ งบประมาณ ๑๕,๐๐๐ บาท



เป้าประสงค์ เพื่อเป็นการสร้างความก้าวหน้าและสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นการรักษา

กลยุทธ์

๒. ในการประเมินเพื่อเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น/การสอบเลื่อนตำแหน่ง ให้ยึดถือตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๑. สนับสนุนให้พนักงานเทศบาลที่มีคุณสมบัติครบที่จะสอบตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ไปสอบคัดเลือกสาย

[illegible][illegible]



คำสั่งคณะกรรมการกฤษฎีกา
ที่ ๗๖-๒ / ๒๕๖๕

เรื่อง ให้มีคณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณารายการขอขึ้นตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ๑๕ ประกอบกันมาว่า ๒๔ มกราคม ๒๕๖๕ เรื่องการขอขึ้นตั้งให้มี
รองผู้อำนวยการสำนักงานกฤษฎีกา พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่ง ๒๔ เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าคณะกรรมการกฤษฎีกา
สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยไม่ต้องมีกรรมการขึ้นตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน
กฤษฎีกา พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการกฤษฎีกาว่าด้วยเรื่องงานในราชการของ
๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ จึงมีมติเห็นชอบตามที่เสนอให้ตั้งให้ดำรงตำแหน่งรอง
ผู้อำนวยการ สำนักงาน ก.ว. ๑ ราย ดังมีรายละเอียดตามนี้

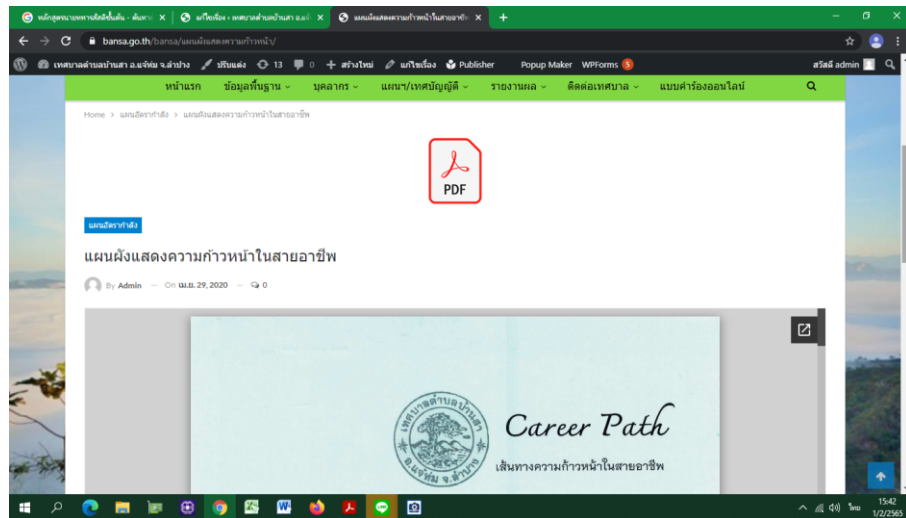
ที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ (๓๖)

ใน ณ วันที่ ๑๖ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕


(นายประจักษ์ สุทธิรักษ์)
นายประธานคณะกรรมการกฤษฎีกา

[illegible]

๒. จัดทำแผนผังความก้าวหน้าในสายอาชีพและประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์ของเทศบาล



๗. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ เพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความผาสุก และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการจัดให้มีการความปลอดภัยในการทำงาน มีสิ่งแวดล้อมที่ดี มีความสะอาด เป็นระเบียบ มีอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสะอาด ปลอดภัย
๒. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๓. จัดหาอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ

การดำเนินการ

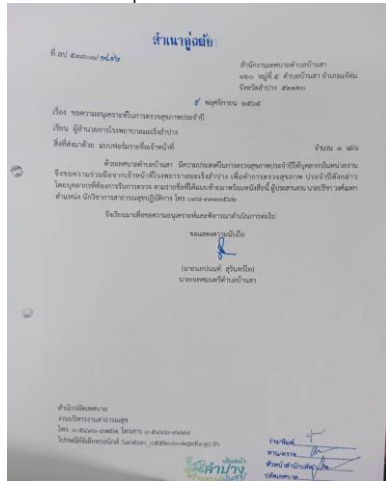
๑. จัดกิจกรรม ๕ ส. ทุก ๆ ๓ เดือน



๒. จัดกิจกรรมบิ๊กลิ้นนิ่งเคย



๓. การตรวจสอบสุขภาพประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



๔. มีการอวยพรเนื่องในวันเกิดของพนักงาน



๕. จัดให้มีบริการกาแฟและน้ำดื่มกินฟรี



๖. มีการประกอบอาหารและรับประทานอาหารร่วมกัน



๗. จัดหาอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ โต๊ะ เก้าอี้



๘. มีการร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัวของพนักงาน กรณีเกิดการสูญเสียบุคคลในครอบครัว



๙. จัดให้มีกิจกรรมการออกกำลังกาย อาทิตย์ละ ๑ - ๒ ครั้ง