



การดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เทศบาลตำบลศรีถ้อย
อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา**

เทศบาลตำบลศรีถ้อย ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล การจ้างงาน การบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรระบบค่าจ้างและผลตอบแทนการพัฒนาบุคลากร การบริหารความก้าวหน้าทางอาชีพการส่ง เสริมจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงานการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีรายละเอียด ดังนี้

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ เทศบาลตำบลศรีถ้อย

- การว่าจ้างบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อสนับสนุนและผลักดันให้สำนักงานบรรลุเป้าหมายที่คาดหวัง
- การสื่อสารถึงมาตรฐานและความคาดหวังขององค์กรที่มีต่อบุคลากร
- การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในสำนักงาน
- การปฏิบัติต่อบุคลากรภายในสำนักงาน บุคคลภายนอก ของเทศบาลตำบลศรีถ้อยอย่างมีมืออาชีพ

กรอบนโยบายและกระบวนการหลักในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลประกอบไปด้วย

๑. การวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. การจ้างงาน
๓. การบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
๔. ระบบค่าจ้างและผลตอบแทน
๕. การพัฒนาบุคลากร
๖. การบริหารความก้าวหน้าทางอาชีพ
๗. การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงาน
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ส่วนที่ ๑ นโยบายการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพสามารถสนับสนุนและผลักดันให้เทศบาลตำบลศรีถ้อยบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ มุ่งเน้นการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับเทศบาล

๑.๑การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๒ และ ๓)
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๒และ๓)

- ปรับตำแหน่งปลัดเทศบาลเป็นประเภทบริหารท้องถิ่นระดับกลาง ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ เทศบาลตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ขอปรับปรุงเป็น ตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ เทศบาลตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา

- กำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๕ กองช่าง เทศบาลตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดโครงสร้าง

- ประกาศโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลศรีถ้อย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๕ ในตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ทบทวนอัตรากำลัง เพื่อให้การบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพสูงสุด

- ปรับลด อัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ สังกัดสำนักปลัดเทศบาล ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างตามมติ ที่ประชุม ก.ท.จ.พะเยา ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

ส่วนที่ ๒ นโยบายการจ้างงาน

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การจ้างงาน

- จ้างเหมาบริการพนักงานให้ช่วยปฏิบัติงานส่วนราชการต่างๆ จำนวน ๑๘ คน

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การการบรรจุ แต่งตั้ง รับโอน (ย้าย)

- รับโอน (ย้าย) นางสาวนิรดา มาอินทร์ ตำแหน่ง นักวิชาการคลังชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑ กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลธารทอง อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย มาดำรงตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ กองคลัง เทศบาลตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ตามมติ ที่ประชุม ก.ท.จ.พะเยา ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ตามคำสั่งเทศบาลตำบลศรีถ้อย ที่ ๔๑/๒๕๖๕ เรื่อง รับ โอน (ย้าย)พนักงานส่วน ตำบล มาแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕

- ให้โอนผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร นายสมบุญ หลวงบุญมี ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ เทศบาลตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา โอนไปดำรงตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เทศบาลตำบลหลวงใต้ อำเภองาว จังหวัดลำปาง ตามมติ ที่ประชุม ก.ท.จ.พะเยา ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลศรีถ้อย ที่ ๓๑/๒๕๖๕ เรื่อง ให้โอนพนักงาน เทศบาล ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๕

- ย้ายพนักงานเทศบาล นางสาวธัญธิรา อสุพล ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน เลขที่ ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๔ กองคลัง เทศบาลตำบลศรีถ้อย ย้ายไปดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๕ กองช่าง เทศบาลตำบลศรีถ้อย ตามมติ ที่ประชุม ก.ท.จ.พะเยา ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๕ตามคำสั่งเทศบาลตำบลศรีถ้อย ที่ ๔๗/๒๕๖๕ เรื่อง การย้ายพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดิม (ตัดโอนตำแหน่ง) ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

- ออกคำสั่งให้นางปัทมา ทองสกลรัชต์ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นัก บริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เนื่องจากขอลาออกจากราชการด้วยเหตุรับราชการนาน ตามมติ ที่ประชุม ก.ท.จ.พะเยา ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๕ตามคำสั่งเทศบาลตำบลศรี

ถ้อย ที่ ๕๖/๒๕๖๕ เรื่อง ให้พนักงานเทศบาลพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อเข้ารับบำนาญปกติ ลงวันที่ ๕ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๕

ส่วนที่ ๓ นโยบายการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารผลการปฏิบัติงาน

- เทศบาลตำบลศรีถ้อยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาลในสังกัด ตามประกาศเทศบาลตำบลศรีถ้อย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาล สังกัด เทศบาลตำบลศรีถ้อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

ส่วนที่ ๔ นโยบายระบบค่าจ้างและผลตอบแทน

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล แนวทางการบริหารค่าจ้างและผลตอบแทน มีความสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงธุรกิจและมูลค่าทางจิตใจของบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนบุคลากรในมูลค่าที่บุคลากรได้ทำให้กับองค์กรสร้างความพึงพอใจ จูงใจ และดึงดูดบุคลากรผู้มีความรู้สูงกระตือรือร้นและดำรงรักษาทรัพยากรบุคคลรวมถึงเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรม องค์กรในการพัฒนาให้เป็นองค์กรที่เน้นผลการปฏิบัติงานระบบค่าจ้างและผลตอบแทนเป็นระบบที่ว่าด้วยการวางโครงสร้างผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ อันประกอบด้วย เงินเดือน และผลตอบแทนอื่นๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน หรือที่เป็นประโยชน์ทางตรงและประโยชน์ทางอ้อม ให้แก่บุคลากร

- ดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล และครู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

ส่วนที่ ๕ การพัฒนาบุคลากร

๕.๑ การพัฒนาบุคลากร

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจัดส่งพนักงานเทศบาลเข้าร่วมอบรมหลักสูตรต่างๆ ตรงตามสายงาน ดังนี้

- ให้พนักงานครูเทศบาล วิทยากร กัญญาณัฐ มุลยะเทพ ตำแหน่งครูชำนาญการ เดินทางไปราชการ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครูปฐมวัย ในการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ.๒๕๖๐ แบบ Active Learning ด้วยเทคนิคการบริหารสมองส่วนหน้า (ExecutiveFunction:EF) และการบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศยาเสพติดจังหวัด (ระบบ NISPA) ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ รุ่นที่ ๑๒ ระหว่างวันที่ ๑๑-๑๔ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๔ ณ โรงแรมเดอะแปลัดกาซี อำเภอมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ตามคำสั่งเทศบาลตำบลศรีถ้อย ที่ ๒๘๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๔

- ให้พนักงานเทศบาล วิทยากร สมบูรณ์ หลวงบุญมี ตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) เดินทางไปราชการ เข้าร่วมประชุมวิชาการสันนิบาตเทศบาลภาคเหนือ ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๒๒-๒๔ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๔ ณ หอประชุมมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ตามคำสั่งเทศบาลตำบลศรีถ้อย ที่ ๒๙๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๔

- ให้พนักงานเทศบาล รายนางสาวภูษณิศา พุ่มไม้ ตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ เดินทางไปราชการ เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการใช้โปรแกรม LTAX ๓๐๐๐ v.๔ และโปรแกรม ทดลอง LTAXMAP (Cloud service online demo) รวมถึงการปรับปรุงข้อมูลภาษีตามมาตรา ๑๐ โปรแกรมจัดเก็บขยะ (E-Fee) แสดงรายละเอียด กค.๓ และแบบ กค.๔ เพื่อส่งเข้าระบบ E-LAAS ระหว่างวันที่ ๑๗ - ๒๐ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๔ ณ โรงแรมคุ้มภูคำ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลศรีถ้อย ที่ ๒๙๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๔

- ให้พนักงานเทศบาล รายประทีป ภาชนนท์ ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนชำนาญการเดินทางไปราชการ เข้าร่วมโครงการเพื่อเข้าร่วมประชุมสรุปบทเรียนพื้นที่การดำเนินงานเครือข่ายระดับพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ของโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการเสริมสร้างสุขภาวะประชากรกลุ่มเฉพาะบนพื้นฐานวิถีชีวิตใหม่จังหวัดพะเยา ระหว่างวันที่ ๔ - ๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๕ ณ The Warmth Hotel ตำบลห้วยทราย อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลศรีถ้อย ที่ ๑๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

- ให้พนักงานเทศบาล รายนางสาวรุศดา ธีระศิริ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เดินทางไปราชการ เข้าร่วมฝึกอบรมหลักสูตร “การบริหารและการปฏิบัติงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และวิธีเสนอกำหนดตำแหน่งส่วนราชการตามโครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายหลังการเลือกตั้ง ระหว่างวันที่ ๒๕-๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๕ ณ โรงแรมเชียงใหม่ ออร์คิด อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลศรีถ้อย ที่ ๓๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๕

๕.๒ แผนพัฒนาส่วนบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ส่วนที่ ๖ นโยบายการบริหารความก้าวหน้าทางอาชีพ

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากรมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างความคาดหวังขององค์กรและความคาดหวังของบุคลากรทั้งนี้เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกัน ระบบความก้าวหน้าทางอาชีพ ที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีมาตรฐานและแนวทางที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้บุคลากร มองเห็นโอกาสความก้าวหน้าและสามารถบริหารจัดการตนเองให้เติบโตในเส้นทางความก้าวหน้านี้ได้ ดังนี้

- สื่อสารโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถ เติบโตได้ใน สายอาชีพตามที่คาดหวัง
- เปิดโอกาสให้มีการเติบโตทั้งในสายบริหาร และสายปฏิบัติ
- ให้ความสำคัญทั้งการเติบโตในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น (Vertical Career Movement) และการสร้างศักยภาพโดยการหมุนเวียนงานในตำแหน่งงานระดับเดียวกัน (Horizontal Career Movement)
- ให้ความสำคัญกับความต้องการและความถนัดของบุคลากรในการเติบโตในสายอาชีพ

- ให้พนักงานเทศบาล รายนางสาวภูษนิศา พุ่มไม้ ตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ เข้ารับการสรรหาพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เข้ารับการสอบคัดเลือกในตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ตามประกาศ คณะกรรมการสรรหาพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เรื่อง รับสมัครสรรหาพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตามประกาศลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๔ ได้กำหนดให้ผู้สมัครเข้ารับการสรรหา ของกลุ่มภาคเหนือจังหวัดลำปาง ในวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๔ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลศรีถ้อย ที่ ๒๔๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๔

- ให้พนักงานเทศบาล ราย นายสมบุรณ์ หลวงบุญมี ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ตามประกาศ คณะกรรมการสรรหาพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เรื่อง รับสมัครสรรหาพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตามประกาศลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๔ ได้กำหนดให้ผู้สมัครเข้ารับการสรรหา ของกลุ่มภาคเหนือจังหวัดลำปาง ในวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๔ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลศรีถ้อย ที่ ๒๔๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๔

- ให้พนักงานเทศบาล รายนางสาวรุศดา ธีระศิริ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ เข้ารับการสอบคัดเลือกในตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ตามประกาศ คณะกรรมการสรรหาพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เรื่อง รับสมัครสรรหาพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตามประกาศลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๔ ได้กำหนดให้ผู้สมัครเข้ารับการสรรหา ของกลุ่มภาคเหนือจังหวัดลำปาง ในวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๔ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลศรีถ้อย ที่ ๒๔ ๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๔

- ให้พนักงานเทศบาล ราย นายโชคชัย อุทธโยธา ตำแหน่ง นิติกร ชำนาญการ เข้ารับการสอบคัดเลือกในตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ตามประกาศ คณะกรรมการสรรหาพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เรื่อง รับสมัครสรรหาพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตามประกาศลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๔ ได้กำหนดให้ผู้สมัครเข้ารับการสรรหา ของกลุ่มภาคเหนือจังหวัดลำปาง ในวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๔ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลศรีถ้อย ที่ ๒๔ ๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๔

- ให้พนักงานเทศบาล ราย นายนายประทีป ภาชนนท์ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ เข้ารับการสอบคัดเลือกในตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ตามประกาศ คณะกรรมการสรรหาพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เรื่อง รับสมัครสรรหาพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตามประกาศลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๔ ได้กำหนดให้ผู้สมัครเข้ารับการสรรหา ของกลุ่มภาคเหนือจังหวัดลำปาง ในวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๔ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลศรีถ้อย ที่ ๒๔๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๔

ส่วนที่ ๗ นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของพนักงานเทศบาล

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของพนักงานเทศบาล ในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐจึงมีนโยบายส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของพนักงานเทศบาลตำบลศรีถ้อย ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่ง สถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ชื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตาม กฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความ คิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกรหรือ ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะ ของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษา เกียรติศักดิ์ ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญา ของ เศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และ ระมัดระวัง

ไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็น มิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับ ประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียง ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๘ นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานเทศบาล มีความสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานเทศบาล ต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงานทั้งในด้านงาน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรและการเพิ่มผลิตภาพและขีดสมรรถนะของส่วนราชการให้ความสำคัญต่อการดำเนินการอย่างเป็นระบบของส่วนราชการ ทั้งในส่วนของ การวางแผน การจัดกิจกรรม การประเมินผลและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- ๑) เพื่อให้ข้าราชการข้าราชการส่วนท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่ของรัฐในส่วนราชการปฏิบัติงานอย่างมี

ความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจดีมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

- ๒) เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

- ๓) เพื่อให้ส่วนราชการมี ระบบ กลไก และวิธีการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการด้านการทำงาน

มาตรการที่ ๑ ให้ส่วนราชการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการทำงานอย่างมีความสุข มีความปลอดภัย สามารถส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพแก่ผู้รับบริการ

มาตรการที่ ๒ ให้ส่วนราชการจัดระบบการทำงานที่ดีเพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ

มาตรการที่ ๓ ให้ส่วนราชการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักคุณธรรมข้าราชการมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการด้านส่วนตัว

มาตรการที่ ๑ ให้ส่วนราชการจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพเป็นประจำ เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพดีทั้งในด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต

มาตรการที่ ๒ ส่วนราชการควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีรวมทั้งอาจจัดให้มีหน่วยบริการตรวจรักษาพยาบาลเบื้องต้นภายในส่วนราชการ หรือระหว่างส่วนราชการ-

มาตรการที่ ๓ ส่วนราชการดำเนินการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

มาตรการที่ ๔ ส่วนราชการสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางศาสนาและการพัฒนาจิตใจ เพื่อให้ข้าราชการมีภูมิคุ้มกันทางด้านจิตใจที่จะช่วยให้สามารถเผชิญปัญหา และการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการด้านสังคม

มาตรการที่ ๑ ส่วนราชการดำเนินการพัฒนาระบบการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างข้าราชการทุกระดับ

มาตรการที่ ๒ ส่วนราชการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้ข้าราชการมีความสามัคคี และความผูกพันต่อองค์กร

มาตรการที่ ๓ ส่วนราชการจัดโครงการให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการด้านเศรษฐกิจ

มาตรการที่ ๑ ส่วนราชการดำเนินการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการบริหารการเงิน

มาตรการที่ ๒ ส่วนราชการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนและส่งเสริมขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงาน

มาตรการที่ ๓ การสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตระหว่างส่วนราชการ