

การดำเนินการ
ตามนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
เทศบาลนครเชียงใหม่

๑. นโยบายด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง

รายการ	กิจกรรม/การดำเนินการ
โครงสร้างส่วนราชการและแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	<p>๑. จัดทำโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลนครเชียงใหม่ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>๒. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลนครเชียงใหม่ ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลนครเชียงใหม่</p> <p>๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวนตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวนตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น, การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง, การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ</p>

๒. นโยบายการพัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

รายการ	กิจกรรม/การดำเนินการ
การพัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและ หลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่กำหนด</p> <p>๒. มีแผนสรรหาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลแลพนักงานจ้างตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน</p> <p>๓. มีการสรรหาคณบดีและคุณแก้วเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน</p> <p>๔. มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล</p>

๓. นโยบายด้านสิทธิ สวัสดิการ และแรงจูงใจ

รายการ	กิจกรรม/การดำเนินการ
สิทธิ สวัสดิการ และแรงจูงใจ	<p>๑. ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๔๘</p> <p>๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <p>๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ๒๕๕๙</p> <p>๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๕๙</p> <p>๕. ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘</p> <p>๖. ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘</p> <p>๗. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘</p> <p>๘. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ่ายเงินช่วยเหลือกรณีพนักงานเทศบาล ผู้รับบำนาญ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างถึงแก่ความตาย พ.ศ.๒๕๖๐</p> <p>๙. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓</p> <p>๑๐. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่</p> <p>๑๑. พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม</p>

๔. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้
(Learning Organization)

รายการ	กิจกรรม/การดำเนินการ
การบริหารจัดการองค์ความรู้หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	<p>๑. ให้มีรูปแบบการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความชัดเจนมากขึ้น</p> <p>๒. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล คู่มือการปฏิบัติงาน ที่ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในระบบการปฏิบัติงานมากขึ้น และทำให้การปฏิบัติงานได้มาตรฐานที่กำหนด</p> <p>๓. ส่งเสริม จูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)</p> <p>๔. จัดโครงการองค์กรแห่งการเรียนรู้ เทศบาลนครเชียงใหม่ เพื่อสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ สร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน</p>

๕. นโยบายส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตาม
แนวทาง Thailand ๔.๐

รายการ	กิจกรรม/การดำเนินการ
การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง Thailand ๔.๐	<p>๑. พัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูง เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องตามบริบทของเทศบาลนครเชียงใหม่</p> <p>๒. เตรียมความพร้อมการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม</p> <p>๓. มีมาตรฐาน และแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลนครเชียงใหม่</p> <p>๔. สร้างความคล่องตัวในด้านทรัพยากรมนุษย์ คือ ต้องพร้อมปรับตัว และสร้างความคล่องตัวให้เหมาะสมแก่สถานการณ์ให้ได้มากที่สุด</p> <p>๕. การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นการปลูกฝังความฝึกฝนที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ</p> <p>๖. นำเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เหมาะสม ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน</p> <p>๗. การปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยุค ๔.๐ ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การเก็บรักษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์</p> <p>๘. มีระบบทรัพยากรบุคคลที่มีการพัฒนาและเป็นรูปแบบพิเศษที่เหมาะสมกับเทศบาลนครเชียงใหม่ และรองรับ Thailand ๔.๐</p>

๖. นโยบายความโปร่งใสที่ยึดหลักสมรรถนะ การสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล คุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัยของบุคลากร

รายการ	กิจกรรม/การดำเนินการ
ความโปร่งใสที่ยึดหลักสมรรถนะ การสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล คุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัยของบุคลากร	<p>๑. สร้างความสมดุลการใช้อำนาจหน้าที่ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ</p> <p>๒. มีแนวทางและกลไกระบบตรวจสอบจากภาคประชาชนและเครือข่าย เพื่อความโปร่งใสในการทำงานของเทศบาลนครเชียงใหม่</p> <p>๓. มีกิจกรรมการสื่อสารและฝึกอบรมหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - เผยแพร่ข้อกฎหมายและระเบียบวินัยที่ควรรู้ - มีระบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริต - มีกิจกรรมยกย่องและเชิดชูเกียรติแก่หน่วยงาน บุคคล ดีเด่น บุคคลในการดำเนินกิจการการประพฤติดินให้เป็นที่ประจักษ์ <p>๔. มีการจัดทำมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของเทศบาลนครเชียงใหม่และดำเนินกิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>๕. มีการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงการป้องกันและการกระทำความผิดจริยธรรม</p> <p>๖. มีการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการรักษาวินัย</p> <p>๗. มีมาตรการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของเทศบาลนครเชียงใหม่</p> <p>๘. มีระบบกลไกการป้องกันการทุจริต โดยการดำเนินการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริต และลงโทษทางวินัย</p>

๗. นโยบายด้านการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล

รายการ	กิจกรรม/การดำเนินการ
การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล	<p>๑. มีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน โดยการกำหนดปัจจัยที่ทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย</p> <p>๒. มีการบริหารงานโดยยึดหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)</p> <p>๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน</p> <p>๔. มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในที่ทำงาน</p> <p>๕. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในสถานที่ทำงาน มีการจัดสถานที่ทำงานที่เหมาะสม</p>

๘. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

รายการ	กิจกรรม/การดำเนินการ
การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	<p>๑. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครเชียงใหม่ และ เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลกับหน่วยงานอื่น ๆ</p> <p>๒. จัดให้โปรแกรมข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากร บุคคลที่บูรณาการร่วมกัน</p> <p>๓. มีการตรวจสอบและการบันทึกข้อมูลทะเบียน ประวัติอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานของ เทศบาลนครเชียงใหม่ ในระบบศูนย์บริการข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)</p> <p>๔. มีนวัตกรรมระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและ เหมาะสม</p> <p>๕. มีฐานข้อมูลกลางที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าไปใช้ใน การปฏิบัติงานเพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคลมีความรวดเร็ว ประหยัดและถูกต้อง</p> <p>๖. มีการฝึกอบรม เรียนรู้ และแจ้งข่าวสารทางระบบออนไลน์</p> <p>๗. มีการนำหลักการ Ecosystems มาประยุกต์ใช้กับการสร้าง นวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมกับการบริการ สาธารณะหรือการดำเนินการอื่น ๆ ของเทศบาลนคร เชียงใหม่</p>

๙. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

รายการ	กิจกรรม/การดำเนินการ
การบริหารผลการปฏิบัติงาน	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้น เงินเดือนของพนักงานเทศบาล ,เพิ่มค่าจ้างของ ลูกจ้างประจำ,เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างตาม ภารกิจและต่อสัญญาจ้างของพนักงานจ้างทั่วไป</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง แต่ละส่วนราชการการ เพื่อกำหนดเป็น เงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นเงื่อนไขในการ กำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและ จัดลำดับผลการปฏิบัติงาน เป็นการส่งเสริมหรือเป็น แรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกัน ด้วยผลงาน</p>

๑๐. นโยบายการกำกับ ติดตาม และประเมินผล

รายการ	กิจกรรม/การดำเนินการ
การกำกับ ติดตาม และประเมินผล	<p>๑. กำหนดหลักเกณฑ์ รูปแบบ เครื่องมือ และตัวชี้วัด สำหรับการกำกับ ติดตามและประเมินผล</p> <p>๒. การติดตามการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลว่าได้รับการพัฒนา มีประโยชน์และได้รับสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และมีความเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ได้อย่างยั่งยืน</p> <p>๓. นำผลลัพธ์มาใช้สำหรับการศึกษา วิเคราะห์และถอดบทเรียน เพื่อปรับปรุง พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสม</p> <p>๔. รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลให้ผู้บริหารทราบ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p>