ประกาศเทศบาลตำบลมาบอำมฤต

เรื่อง แผนดำเนินงานนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลมาบอำมฤต

ตามที่เทศบาลตำบลมาบอำมฤต ได้ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรของหน่วยงาน ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ประกอบด้วย (๑) นโยบายด้านการสรรหาและบริหารอัตรากำลัง (๒) นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๓) นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร (๔) นโยบายการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ (๕) นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามนโยบายมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลมาบอำมฤต จึงประกาศแผนดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการสรรหาและบริหารอัตรากำลัง

<u>เป้าประสงค์</u> ดำเนินการวางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลมาบอำมฤต มีการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ

<u>กลยุทธ์</u>

๑. พิจารณาวางแผนอัตรากำลังสอดรับกับภารกิจหน้าที่ของเทศบาล ตอบสนองตามความจำเป็น และความเหมาะสม

๒. กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการบริหารอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ

๓. ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

๔. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร

๕. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

<u>การดำเนินการ</u>

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลังประจำปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน

๒. ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนกำลังอัตราที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

/๓. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์..

๓. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอน ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๕. การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

๖. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Caree Planning)

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

<u>เป้าประสงค์</u> กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรที่ถูกต้อง ที่เกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน มีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีระบบการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและนำมาปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้อง

<u>กลยุทธ์</u>

๑. การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และกิจกรรมการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา

๒. มีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามหลักเกณฑ์เป็นธรรม และมีความโปร่งใส

๔. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรขององค์กร

<u>การดำเนินการ</u>

๑. การออกคำสั่งด้านการบริหารงานบุคคล รวดเร็ว ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดและเป็นปัจจุบัน

๒. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ประกอบกับผู้บริหารประชุมชี้แจงมอบนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติงานประจำปี ให้แก่บุคลากรทุกส่วนราชการ

๓. จัดทำคู่มือพจนานุกรมสมรรถนะ หรือหลักฐานอื่น เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน และผู้ประเมิน ให้มีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

๕. การบันทึก ปรับปรุง และแก้ไขข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรในระบบ LHR ระบบแผนอัตรากำลังสามปี โครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

๖. มีช่องทางรับฟังความคิดเห็น/การร้องเรียนในการบริหารงานบุคคล และผู้บริหารจัดการข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ นำมาปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

/๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร..

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

<u>เป้าประสงค์</u> ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคคล เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะแต่ละตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าประสงค์นโยบายของหน่วยงาน และระดับชาติ

<u>กลยุทธ์</u>

๑. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลายมิติ ทั้งด้านความรู้ ทักษะของแต่ละตำแหน่ง และด้านคุณธรรม จริยธรรม

๒. การพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management) โดยการจัดการอบรมหรือฝึกอบรมเอง หรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น

๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ การนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์พัฒนาการปฏิบัติงาน หรือมีนวัตกรรม/โครงการ เพื่อเน้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เป็นรูปธรรม

๔. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามตำแหน่งหน้าที่และสายงานอย่างต่อเนื่อง

<u>การดำเนินการ</u>

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลมาบอำมฤต

๒. จัดอบรมหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรตามผลการวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการของบุคลากร หรือนำผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำมาเป็นข้อในการจัดอบรมหรือฝึกอบรม

๓. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือนำมาพัฒนาหรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหน้าที่หรือภารกิจของเทศบาล

๔. สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-leaning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

๕. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของแต่ละงาน และให้บุคลากรได้ศึกษา พัฒนา ร่วมรับผิดชอบภาระงานขององค์กรร่วมกัน หรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๔. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ

<u>เป้าประสงค์</u> มีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงาน บำเหน็จความดีความชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดการพัฒนาองค์กร และการยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กรและสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

/**<u>กลยุทธ์</u>**..

<u>กลยุทธ์</u>

๑. ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรมเหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

๒. มีสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ น่าทำงาน

๓. กำหนดนโยบายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม สำนักงาน/สถานที่ทำงาน การส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม

๔. ส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร

๕. ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนองค์กร

<u>การดำเนินการ</u>

๑. จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

๒. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน มีการจัดสวัสดิการ และเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๔. ยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ผลตอบแทนพิเศษ

๖. การตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหาร โดยที่ผู้บริหารนำผลการประเมินมาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงาน

๕. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

<u>เป้าประสงค์</u> มีการจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น และเสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต

<u>กลยุทธ์</u>

๑. การส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงการป้องกันการกระทำผิดจริยธรรม

๒. การเสริมสร้างให้ข้าราชการรักษาวินัย

๓. การบริหารราชการเพื่อป้องกันการทุจริตในองค์กร

๔. เสริมสร้างกระบวนทัศน์ ทัศนคติ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร แนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๕. เสริมสร้างจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม พร้อมให้บริการเพื่อสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกให้กับองค์กร

/**<u>การดำเนินการ</u>**

<u>การดำเนินการ</u>

๑. การจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน

๒. การดำเนินกิจกรรมด้านมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม

๓. การดำเนินโครงการด้านคุณธรรมจริยธรรมที่มีลักษณะเป็นการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ หรือกิจกรรมที่ทำให้ประชาชนได้รับบริการที่ดีตลอดจนโครงการบำเพ็ญประโยชน์

๔. กิจกรรมสนับสนุนหรือยกย่องบุคคลต้นแบบคุณธรรม จริยธรรม ภายในองค์กร ภายนอกองค์กร และสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการยกย่องบุคคลต้นแบบคุณธรรม จริยธรรม

๕. การอบรมหรือฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนหรือวินัยของข้าราชการ

๖. การเข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายวีระชัย เตือนวีระเดช)

นายกเทศมนตรีตำบลมาบอำมฤต