



ประกาศเทศบาลตำบลมาบอำมฤต

เรื่อง แผนการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลมาบอำมฤต

ตามที่เทศบาลตำบลมาบอำมฤต ได้ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ประกอบด้วย (๑) นโยบายด้านการสรรหาและบริหารอัตรากำลัง (๒) นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๓) นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร (๔) นโยบายด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ (๕) นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามนโยบายมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลมาบอำมฤต จึงประกาศแผนการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการสรรหาและบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ ดำเนินการวางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลมาบอำมฤต มีการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ

กลยุทธ์

๑. พิจารณาวางแผนอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของเทศบาล ตอบสนองตามความจำเป็น และความเหมาะสม
๒. กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการบริหารอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ
๓. ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน
๔. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร
๕. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลังประจำปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน
๒. ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนกำลังอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๓. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอน ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๕. การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

๖. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning)

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรที่ถูกต้อง ที่เกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน มีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีระบบการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและนำมาปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์

๑. การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และกิจกรรมการบริหารงานบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา

๒. มีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามหลักเกณฑ์เป็นธรรม และมีความโปร่งใส

๔. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรขององค์กร

การดำเนินการ

๑. การออกคำสั่งด้านการบริหารงานบุคคล รวดเร็ว ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด และเป็นปัจจุบัน

๒. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ประกอบกับผู้บริหารประชุมชี้แจงมอบนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติงานประจำปี ให้แก่บุคลากรทุกส่วนราชการ

๓. จัดทำคู่มือพจนานุกรมสมรรถนะ หรือหลักฐานอื่น เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน และผู้ประเมิน ให้มีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

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

๕. มีช่องทางรับฟังความคิดเห็น/การร้องเรียนในการบริหารงานบุคคล และผู้บริหารจัดการข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ นำมาปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคคล เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะ แต่ละตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าประสงค์นโยบายของหน่วยงาน และระดับชาติ

กลยุทธ์

๑. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลายมิติ ทั้งด้านความรู้ ทักษะของแต่ละตำแหน่ง และด้านคุณธรรม จริยธรรม
๒. การพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management) โดยการจัดการอบรมหรือฝึกอบรมเอง หรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ การนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์พัฒนาการปฏิบัติงาน หรือมีนวัตกรรม/โครงการ เพื่อเน้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เป็นรูปธรรม
๔. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามตำแหน่งหน้าที่และสายงานอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลมาบอำมฤต
๒. จัดอบรมหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรตามผลการวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการของบุคลากร หรือนำผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีมาเป็นข้อในการจัดอบรมหรือฝึกอบรม
๓. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือนำมาพัฒนาหรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือภารกิจของเทศบาล
๔. สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา
๕. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของแต่ละงาน และให้บุคลากรได้ศึกษา พัฒนา ร่วมรับผิดชอบภาระงานขององค์กรร่วมกัน หรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๔. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ

เป้าประสงค์ มีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงาน บำเหน็จความดีความชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดการพัฒนาองค์กร และการยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กรและสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

กลยุทธ์

๑. ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรมเหมาะสมตามที่ระเบียบ
กฎหมายกำหนด
๒. มีสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ น่าทำงาน
๓. กำหนดนโยบายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม สำนัก/สถานที่ทำงาน การส่งเสริมสุขภาพ
และอนามัยสิ่งแวดล้อม
๔. ส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้
ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร
๕. ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และ
ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนองค์กร

การดำเนินการ

๑. จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็น
ธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้
๒. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน มีการจัดสวัสดิการ และเครื่อง
อำนวยความสะดวกในที่ทำงาน
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพที่
แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. ยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อ
สาธารณชน
๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์
ผลตอบแทนพิเศษ
๖. การตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อ
ผู้บริหาร โดยที่ผู้บริหารนำผลการประเมินมาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงาน

๕. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

เป้าประสงค์ มีการจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้อบังคับว่าด้วย
จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น และเสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต

กลยุทธ์

๑. การส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงการป้องกันการกระทำผิดจริยธรรม
๒. การเสริมสร้างให้ข้าราชการรักษาวินัย
๓. การบริหารราชการเพื่อป้องกันการทุจริตในองค์กร
๔. เสริมสร้างกระบวนทัศน์ ทักษะค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานของ
บุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร แนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๕. เสริมสร้างจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม พร้อมให้บริการเพื่อสร้าง
ภาพลักษณ์เชิงบวกให้กับองค์กร

การดำเนินการ

๑. การจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน
๒. การดำเนินกิจกรรมด้านมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม
๓. การดำเนินโครงการด้านคุณธรรมจริยธรรมที่มีลักษณะเป็นการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ หรือกิจกรรมที่ทำให้ประชาชนได้รับบริการที่ติดต่อจนโครงการบำเพ็ญประโยชน์
๔. กิจกรรมสนับสนุนหรือยกย่องบุคคลต้นแบบคุณธรรม จริยธรรม ภายในองค์กร ภายนอกองค์กร และสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการยกย่องบุคคลต้นแบบคุณธรรม จริยธรรม
๕. การอบรมหรือฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนหรือวินัยของข้าราชการ
๖. การเข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายวีระชัย เตือนวีระเดช)

นายกเทศมนตรีตำบลมาบอำมฤต