

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลปะลัฏฐ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ระยะเวลา ๖ เดือนแรก ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

.....

เทศบาลตำบลปะลัฏฐ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง ด้านการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ และด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการรองรับนโยบาย ภารกิจ และคล่องตัว (Flexible) ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนอัตรากำลังโดยการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเน้นการประสานงาน (Coordination) ที่ดี และการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีอัตรากำลังที่มีความรู้ ความสามารถ และเหมาะสม ในการดำเนินงานตามภารกิจ ยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความคุ้มค่า และเกิดประสิทธิภาพ สูงสุด

กลยุทธ์

๑. การทบทวนภารกิจ แผนพัฒนาท้องถิ่น และกรอบอัตรากำลังในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
๒. การปรับปรุงโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง ให้รองรับนโยบาย ภารกิจ และมีความคล่องตัว ในการบริหารจัดการ ในการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. นโยบายด้านการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง

เป้าประสงค์การสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งตามระบบคุณธรรม (Merit System) โดยคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง มุ่งเน้นคุณลักษณะ “คนดี คนเก่ง” และหลักความ เสมอภาคในโอกาส โดยวิธีการสอบแข่งขันหรือคัดเลือกดำเนินการในรูปคณะกรรมการ การรับโอน และการ ขอใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหา

กลยุทธ์

๑. การดำเนินกระบวนการสรรหาตำแหน่งที่ว่าง โดยการประกาศรับโอนทางเว็บไซต์ของ หน่วยงาน และเป็นหนังสือเวียน
๒. การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคล เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. การขอใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร
๔. การสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างของเทศบาลในตำแหน่งที่ว่าง

๓. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

เป้าประสงค์ การบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลตามหลักความรู้ ความสามารถ (Competency) มุ่งเน้นการมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (Job Specification) โดยบรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่การขึ้นบัญชีสอบแข่งขันและผู้ที่ได้รับคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในการคัดเลือก

กลยุทธ์

๑. การบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลจากบัญชีการสอบแข่งขันของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น
๒. การบรรจุและแต่งตั้งโดยการรับรองบัญชีการสอบแข่งขันของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. การตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งก่อนการบรรจุแต่งตั้ง

๔. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ ส่งเสริมการพัฒนาความรู้อย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และทักษะการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ตามหลักสมรรถนะ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีคุณลักษณะ “บุคลากรมืออาชีพ” (Professional Personnel) โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จัดหลักสูตรการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นและเหมาะสมของตำแหน่งเพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. ส่งพนักงานเทศบาลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่
๒. ส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อย่างน้อยคนละ ๑ โครงการฝึกอบรม ในแต่ละปีงบประมาณ
๓. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๕. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับรายบุคคล โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามเป้าหมายขององค์กร โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency)

กลยุทธ์

๑. จัดการประชุมชี้แจงมอบนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติราชการประจำปีให้กับทุกส่วนราชการ
๒. จัดทำพจนานุกรมสมรรถนะให้แก่ส่วนราชการ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๖. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม และรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด โดยมุ่งให้บุคลากรมีคุณลักษณะ“ใช้ความรู้คู่คุณธรรม”โดยการส่งเสริมความรู้ และพัฒนาจิตสำนึกของบุคลากรในองค์กร ในการจัดกิจกรรม โครงการ และการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ความรู้ต่างๆ เพื่อให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อเข้าสู่การเป็นองค์กรแห่งคุณธรรม (morals organization)

กลยุทธ์

๑. จัดทำโครงการที่เกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุนคุณธรรมและจริยธรรม ของบุคลากร
๒. จัดทำเอกสารเผยแพร่ ความรู้ในการส่งเสริมการรักษาวินัยของบุคลากรในองค์กร
๓. การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร

๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์ ส่งเสริม สนับสนุน และสร้างโอกาสความก้าวหน้าของพนักงานเทศบาลอย่างเสมอภาค (Equal) และเป็นธรรม (Equitable) โดยคำนึงถึงสิทธิของบุคคลในการขอรับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น และส่งเสริม สนับสนุนการเข้ารับการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร โดยคำนึงถึงสิทธิของบุคคลอย่างเสมอภาค(Equal) และเป็นธรรม (Equitable)

กลยุทธ์

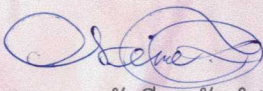
๑. ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นประจำทุกปี และแจ้งให้ผู้มีสิทธิทราบโดยเร็ว
๒. ส่งเสริม สนับสนุน ให้พนักงานเทศบาล จัดทำผลงานเพื่อขอรับประเมินฯ ตามระเบียบหลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้อง
๓. ส่งเสริม สนับสนุน ให้พนักงานเทศบาลที่มีคุณสมบัติเข้ารับการสรรหาสายงานผู้บริหาร

๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

เป้าประสงค์ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรในองค์กร เน้นการบริหารจัดการสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้เหมาะสมและเป็นธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้ชีวิตส่วนตัวได้สมดุลกับชีวิตการทำงาน (work life Balance) โดยมีเวลาการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible time) เพื่อให้บุคลากรเกิดความพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่สูง

กลยุทธ์

๑. การบริหารจัดการ ระบบสวัสดิการด้านต่างๆ ให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม
 ๒. การจัดให้มียามรักษาความปลอดภัย ภายในสำนักงาน เพื่อรักษาความปลอดภัยของพนักงานในองค์กรและประชาชนผู้มาติดต่อราชการ
 ๓. การจัดให้มีอุปกรณ์ในการทำงานที่มีความจำเป็นและเหมาะสมให้แก่พนักงานในองค์กร
 ๔. การให้พนักงานเทศบาลบริหารจัดการเวลาการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม
- โดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ


(นางสาวตัสนิม ทับคำ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๓ เมษายน ๒๕๖๖