



## ประกาศเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน

เรื่อง แผนการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน

ตามที่เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน ได้ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ประกอบด้วย (๑) นโยบายการสรรหาและบริหารอัตรากำลัง (๒) นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๓) นโยบายด้านการพัฒนาบุคคล (๔) นโยบายด้านการธำรงรักษาไว้ (๕) นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

### ๑. ด้านการสรรหาและบริหารอัตรากำลัง

**เป้าประสงค์** ดำเนินการวางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และการเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน มีการปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ

#### กลยุทธ์

๑. พิจารณาการวางแผนอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของเทศบาล ตอบสนองความจำเป็น และความเหมาะสม

๒. กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการบริหารอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ

๓. ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

๔. จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร

๕. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

#### การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และทบทวนแผนอัตรากำลังประจำปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน

๒. ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๓. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือประกาศรับโอน ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๕. การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรมเสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

๖. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

## ๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

**เป้าประสงค์** กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรที่ถูกต้อง ที่เกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน มีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีระบบการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและนำมาปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้อง

### กลยุทธ์

๑. การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และ กิจกรรมการบริหารส่วนบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา

๒. มีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามหลักเกณฑ์เป็นธรรม และมีความโปร่งใส

๔. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรขององค์กร

### การดำเนินการ

๑. การออกคำสั่งด้านการบริหารงานบุคคล รวดเร็ว ถูกต้องตามกฎหมายกำหนดและเป็นปัจจุบัน

๒. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ประกอบกับผู้บริหารประชุมชี้แจงมอบนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติงานประจำปี ให้แก่บุคลากรทุกส่วนราชการ

๓. จัดทำคู่มือพจนานุกรมสมรรถนะ หรือหลักฐานอื่น เพื่อการประกอบการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน และผู้ประเมิน ให้มีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

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

๕. มีช่องทางรับฟังความคิดเห็น/การร้องเรียนในการบริหารงานบุคคล และผู้บริหารจัดการข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ นำมาปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

## ๓. ด้านการพัฒนาบุคคล

**เป้าประสงค์** ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคคล เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะแต่ละตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าประสงค์นโยบายของหน่วยงาน และระดับชาติ

### กลยุทธ์

๑. การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลายมิติ ทั้งด้านความรู้ ทักษะของแต่ละตำแหน่ง ด้านคุณธรรม จริยธรรม

๒. การพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management) โดยการจัดอบรมหรือฝึกอบรมเอง หรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น

๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้

๔. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับตามตำแหน่งหน้าที่และสายงานอย่างต่อเนื่อง

#### **การดำเนินการ**

๑. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้อง กับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน

๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง หรือนำมาพัฒนาหรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือภารกิจของเทศบาล

๓. สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning เพื่อให้บุคลากร ใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

๔. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของแต่ละงาน และให้ บุคลากรได้ศึกษา พัฒนา ร่วมรับผิดชอบภาระงานขององค์กรร่วมกัน หรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจาก เดิม

#### **๔. ด้านการธำรง และแรงจูงใจ**

**เป้าประสงค์** มีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนา คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น ความก้าวหน้าในสายงาน บำเหน็จความดีความชอบ สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดการพัฒนาองค์กร และการยกย่อง ชมเชยเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กรและสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้าง แรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

#### **กลยุทธ์**

๑. ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรมที่เหมาะสมตามที่ระเบียบ กฎหมายกำหนด

๒. มีสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ น่าทำงาน

๓. กำหนดนโยบายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม สำนัก/สถานที่ทำงาน

๔. ส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้ในองค์กร

๕. ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และ ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนองค์กร

#### **การดำเนินการ**

๑. จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

๒. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน มีการจัดสวัสดิการ เครื่องอำนวยความสะดวก ความสะอาดในที่ทำงาน

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาพะที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๔. ยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๕. ปรับปรุงสวัสดิการ สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ

๖. การตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหาร โดยที่ผู้บริหารนำผลการประเมินมาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงาน

#### ๕. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

**เป้าประสงค์** มีการจัดทำประมวลจริยธรรมท้องถิ่น ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น และเสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต

#### **กลยุทธ์**

๑. การส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงการป้องกันกระทำความผิดจริยธรรม
๒. การเสริมสร้างให้ข้าราชการรักษาวินัย
๓. การบริหารราชการเพื่อป้องกันการทุจริตในองค์กร
๔. เสริมสร้างกระบวนการทัศน์ ทศนคติ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร แนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๕. เสริมสร้างจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม พร้อมให้บริการเพื่อสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกให้องค์กร

#### **การดำเนินงาน**

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

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖



(นายวิชัย อนันตเมฆ)

นายกเทศมนตรีตำบลปากน้ำหลังสวน