การดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
เทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

.....

เทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติตาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

<u>เป้าประสงค์</u> วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงการ ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

<u>กลยุทธ์</u>

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร

<u>การดำเนินการ</u>

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๒. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ระบบแท่ง) (รายละเอียดตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน)

๓. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning) (รายละเอียดตามคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ)

๒. <u>นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก</u>

<u>เป้าประสงค์</u>

การสรรหาบุคลากรที่ตรงกับตำแหน่งของงานเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง และเทศบาลให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ได้ต้องมีคุณภาพ มีการวางแผนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงาน เทศบาลให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี และเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์

๑. มีการจัดทำแผนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังสามปี

๒. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันระหว่างหน่วยงานต้นสังกัด ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ และหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

๓. มีการนำเทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน โดยมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพที่หน่วยงานอื่นสามารถนำไปใช้งานได้ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนของเทศบาลต่อไป

การดำเนินการ

- เมื่อเทศบาลพิจารณาการใช้กำลังคนให้มีความเหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ก็จะกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการสรรหาบุคลากรเข้ามาในองค์กร

- เทศบาลจะดำเนินการประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างให้เป็นไปตามระเบียบ

- เมื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นที่เรียบร้อยแล้ว พนักงานจ้างตามภารกิจจะต้องรายงานขออนุมัติจ้างให้ ก.ท.จ.จังหวัดเป็นผู้อนุมัติ สำหรับพนักงานจ้างทั่วไป เทศบาลสามารถจ้างได้ตามประกาศที่รับสมัคร

- เทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น ออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานจ้าง

ผลการดำเนินการ

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ งานการเจ้าหน้าที่ ได้ประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรรบุคคลทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ราย และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ราย

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติ

เป้าประสงค์

เทศบาลมีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างอย่างเป็นธรรม โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนงาน/โครงการของเทศบาล

กลยุทธ์

๑. มีการจัดทำประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างประจำปี และแจ้งผลการประเมินผลให้แต่ละบุคลากรทราบ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน

๒. มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ระหว่างผู้บริหารท้องถิ่น และหัวหน้าหน่วยงาน และระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละรายบุคคล และนำผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงมาพิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓. มีการประกาศหลักเกณฑ์ในการพิจารณาขั้นเงินเดือน โดยนำการมาและกลับปฏิบัติงานมาพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งมาปฏิบัติงาน สาย หรือขาดการปฏิบัติงาน และประกาศให้ทราบถึงผลในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ทราบ

การดำเนินการ

๑. จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ระหว่างผู้บริหารท้องถิ่น และหัวหน้าหน่วยงาน และระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละรายบุคคล ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) และนำผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงมาพิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒. จัดทำประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างประจำปีปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) และแจ้งผลการประเมินผลให้แต่ละบุคลากรทราบ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน

๓. ดำเนินการพิจารณาขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนประจำปีปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) โดยนำหลักเกณฑ์ที่กำหนดการมาและกลับปฏิบัติงาน มาพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งมาปฏิบัติงาน สาย หรือขาดการปฏิบัติงาน และประกาศให้ทราบถึงผลในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ทราบ

๔. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในองค์กร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ตามมาตรฐานของประมวลจริยธรรมขององค์กร ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การรักษาวินัย

กลยุทธ์

๑. จัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กร และปลูกจิตสำนึก ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและสร้างวินัยแก่ทุกหน่วยงาน สร้างจิตสำนึกและส่งเสริมการเรียนรู้และปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติราชการ

๒. กำหนดและกำกับการติดตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในองค์กรเพื่อรักษาระดับหรือยกระดับให้ดียิ่งขึ้น

๕. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร จัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอน ของงานปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงาน ด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

การดำเนินการ

๑. บันทึกระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติเป็นปัจจุบัน

๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการลาต่าง ๆ ให้ทันสมัยยิ่งขึ้น

๓. จัดส่งบคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมด้านสารสนเทศ

๖. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาความดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสมเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ในการทำงาน

๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

๖. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

****