



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล โทร.๒๐๔

ที่ ๒๓๖๕ / ๒๕๖๕

วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประจำปี ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลรัชฎา

ตามที่ ได้มีประกาศเทศบาลตำบลรัชฎา เรื่อง นโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลรัชฎา สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น นั้น

ดังนั้น จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการดำเนินการดังกล่าว ประจำปี ๒๕๖๕ โดยมีรายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายบันทึกฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวศศิภา แสงแก้ว)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(นางสาวนงนุช ชาวโต)
หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่
๒๕ ธ.ค. ๒๕๖๕

(นางชนิงษา เจียมสกุล)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

๒๕ ธ.ค. ๒๕๖๕

(นางจันทิพย์ ยิ่งตัน)
ปลัดเทศบาลตำบลรัชฎา

๒๕ ธ.ค. ๒๕๖๕

(นายภูวิศ เพชรขาว)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
29 ธ.ค. 2565

(นายนครินทร์ ยอแสงรัตน์)
นายกเทศมนตรีตำบลรัชฎา

๒๕ ธ.ค. ๒๕๖๕

แผนพัฒนาบุคลากร

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร</p> <p>๑.๑ ด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๑.๒ ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p>	<p>๑. เพื่อให้มีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาล และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการท้องถิ่นในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ครอบคลุมทุกตำแหน่ง</p> <p>๒. เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามตำแหน่งงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. แผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งครอบคลุมทุกตำแหน่ง</p> <p>๒. บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน</p> <p>๓. บุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาตามสายงานความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</p> <p>- บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม</p>	<p>๑. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลรัชฎา โดยดำเนินการ ตามกระบวนการครบถ้วน มีการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก ตลอดจนการเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร</p> <p>๒. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p> <p>- หลักสูตร การสร้างความสุขและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มุ่งพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จขององค์กร ในวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมโรงแรมเดอะพาโก้ ดีไซน์ โฮเทล จังหวัดภูเก็ต</p> <p>๓. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>- หลักสูตร การพัฒนาครูปฐมวัยด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ วันที่ ๖ - ๗ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรม เอทภูเก็ต ตำบลรัชฎา อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต</p> <p>๔. ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ</p> <p>๑. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p> <p>- หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัยและการเป็นข้าราชการที่ดีปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล ในวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมโรงแรมเดอะพาโก้ ดีไซน์ โฮเทล จังหวัดภูเก็ต</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
			๒. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ จัดให้มี - ประกาศเทศบาลตำบลรัชฎา เรื่อง ประมวลจริยธรรมของ ข้าราชการเทศบาลตำบลรัชฎา เพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
๒. นโยบายด้านประสิทธิภาพของ ทรัพยากรบุคคล ๒.๑ การสรรหาคนดีคนเก่ง	๑. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร ในองค์กรผู้ที่มีความประพฤติเป็น แบบอย่างที่ดี	๑. บุคลากรในองค์กรประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการครอง ตน ๑.๑ บุคลากรในองค์กรทำหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผล ๑.๒ ไม่มีเรื่องร้องเรียนในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	- จัดโครงการยกย่องพนักงานผู้ทุ่มเทปฏิบัติงานของเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๒.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต	<p>๑. เพื่อให้หน่วยงานมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ มีสิ่งอำนวยความสะดวกจำเป็นในการทำงาน บุคลากรมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี</p> <p>๒. เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานสร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม</p> <p>๓. เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรมีความสุข ฟังพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. สภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรมีความสุข ฟังพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี</p> <p>๓. สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดภัย ทั้งอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ตู้เก็บเอกสาร ฯลฯ</p> <p>๔. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบรวดเร็วขึ้น</p> <p>๕. เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานมีความคิดสร้างสรรค์ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ</p> <p>๖. เกิดความภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน</p>	<p>๑. ประกาศเทศบาลตำบลรัชฎา เรื่อง นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>๒. โครงการฝึกซ้อมแผนสาธารณภัยในพื้นที่เสี่ยงภัยและฝึกซ้อมแผนอาคาร ปี ๒๕๖๕</p> <p>๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การสร้างความสุขและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. โครงการสถานที่ทำงานที่ทำงานน้อยๆ นำทำงาน กิจกรรม ๕ ส ปี ๒๕๖๕</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง</p> <p>๓.๑ การวางแผนอัตรากำลัง</p> <p>๓.๒ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (การสรรหา เลือกรับ บรรจุและแต่งตั้ง)</p>	<p>๑. เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจและเพียงพอ</p> <p>๒. มีความคล่องตัวในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของเทศบาล</p> <p>๑. เพื่อสรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>๒. เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดมา ปฏิบัติงานในองค์กร</p> <p>๓. เพื่อให้สามารถสรรหาผู้มาทดแทนตำแหน่ง ที่ว่างและเหมาะสมกับปริมาณงาน</p>	<p>๑. มีการจัดทำ/ปรับปรุงอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล</p> <p>๒. มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลังขององค์กรเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>๑. มีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้</p> <p>๒. มีการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาเป็นพนักงานจ้าง</p> <p>๓. มีการประชาสัมพันธ์รับโอน/สอบเปลี่ยนสายงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถมาปฏิบัติงานให้กับองค์กร</p>	<p>๑. มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ที่ขอปรับปรุงครั้งที่ ๒</p> <p>๒. มีการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ขอปรับปรุง</p> <p>๓. มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ที่ขอปรับปรุงครั้งที่ ๓</p> <p>๔. มีกรอบอัตรากำลังทั้งหมด ๔๐๒ อัตรา มีคนครอง ๒๕๒ อัตรา ว่าง ๑๕๐ อัตรา</p> <p>๑. การบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานเทศบาล ตามประกาศ ก.ท.จ.ภูเก็ต จำนวน ๑๓ ราย</p> <p>๒. การบรรจุแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตามประกาศ ก.ท.จ.ภูเก็ต จำนวน ๔ ราย</p> <p>๓. รับโอน (ย้าย) พนักงาน จำนวน ๑๓ ราย</p> <p>๔. การสรรหาและเลือกรับพนักงานจ้าง จำนวน ๒๘ ราย</p> <p>๕. การสอบคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเปลี่ยนสายงานประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งในสายงานประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง</p> <p>๖. รายงานตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่างให้ กสศ.ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล</p> <p>๗. รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างให้ กสศ.ดำเนินการคัดเลือกและสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานบริหารในระดับที่สูงขึ้น</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>๓.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>- เพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และผลสัมฤทธิ์ของงาน</p>	<p>๑. มีการประกาศหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถนำไปปฏิบัติและปรับใช้ให้ถูกต้อง</p> <p>๒. บุคลากรในองค์กรทุกคนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและมีผลงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์</p>	<p>๑. ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ</p> <p>๒. ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง</p> <p>๓. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน</p> <p>๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ถูกต้อง ครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและวางไว้โดยยึดหลักความเป็นธรรม</p>
<p>๔. ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้</p> <p>๔.๑ การจัดทำองค์กรแห่งการเรียนรู้/คู่มือการปฏิบัติงาน</p> <p>๔.๒ การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร</p>	<p>๑. เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบของบุคลากรในสังกัดขององค์กร</p> <p>๒. เพื่อบูรณาการการจัดการความรู้สู่การพัฒนางานที่ปฏิบัติจริง</p> <p>- เพื่อให้การบันทึกข้อมูล ปรับปรุง และแก้ไขข้อมูลทะเบียนประวัติในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน</p>	<p>- ความสำเร็จของการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาองค์กร</p> <p>- การบันทึกข้อมูล ปรับปรุง และแก้ไขข้อมูลทะเบียนประวัติ ในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน</p>	<p>๑. เกิดการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ขององค์กร</p> <p>๒. บุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>๓. บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาจากการอบรมตามหลักสูตรต่างๆ</p> <p>๔. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน</p> <p>- มีการบันทึก ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๔.๓ การพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	- เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	- แผนแม่บทสารสนเทศ ผลดำเนินการตามแผนแม่บท

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕
โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล	จำนวน	๑๐๙ ราย
ตำแหน่งมีนครรอง	จำนวน	๓/๓ ราย
ตำแหน่งไม่มีนครรอง	จำนวน	๓๖ ราย
๒. พนักงานครู	จำนวน	๔๐ ราย
ตำแหน่งมีนครรอง	จำนวน	๒๘ ราย
ตำแหน่งไม่มีนครรอง	จำนวน	๑๒ ราย
๓. ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๔ ราย
ตำแหน่งมีนครรอง	จำนวน	๔ ราย
๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๑๔๐ ราย
ตำแหน่งมีนครรอง	จำนวน	๓/๒ ราย
ตำแหน่งไม่มีนครรอง	จำนวน	๖๘ ราย
๕. พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๑๐๙ ราย
ตำแหน่งมีนครรอง	จำนวน	๓๓/ ราย
ตำแหน่งไม่มีนครรอง	จำนวน	๓/๒ ราย
รวมอัตรากำลังคนทั้งสิ้น	จำนวน	๔๐๒ ราย

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ (ต่อ)

ปัญหาและอุปสรรค

๑. บุคลากรบางส่วนยังไม่เข้าใจ และไม่คอยให้ความสนใจในวัตถุประสงค์และกระบวนการในการจัดการความรู้ เช่น การให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี หรือการเข้าอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๒. บุคลากรที่ได้เข้าอบรมตามหลักสูตรต่างๆ นำความรู้มาถ่ายทอดให้บุคลากร ยังมีน้อย
๓. การดำเนินกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม การรักษาวินัย ทำให้ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เทศบาลเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment:ITA) ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ได้รับผลการประเมิน ๙๖.๗๗ คะแนน ระดับ AA สูงกว่าปีงบประมาณที่ผ่านมา
๔. เทศบาลดำเนินการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างผู้เสียสละ ทুমเทและอุทิศเวลาสำหรับการปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-๑๙) ตามประกาศหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดภูเก็ต
๕. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดทักษะในการปฏิบัติงานต่างสายงานหรือสายงานที่เกี่ยวข้องกัน ทำให้การปฏิบัติงานมีมาตรฐานเดียวกัน สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ ไม่เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรและบุคลากรในการพัฒนางานของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

๑. มีมาตรการในการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ ที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และมีผลงานที่ประจักษ์ โดยต้องยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๒. มีการปรับปรุงวัสดุ ครุภัณฑ์ ให้เหมาะสม ทันสมัย กับการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ และประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็วในการใช้บริการกับเทศบาลตำบลรัชฎา
๓. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เทศบาลตำบลรัชฎา ตั้งงบประมาณรายจ่ายด้านบริหารงานบุคคลคิดเป็นร้อยละ ๒๘.๙๗ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และมีงบประมาณรายจ่ายจริงประจำปี คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๘๐ ซึ่งการตั้งงบประมาณรายจ่ายและภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลจ่ายจริงดังกล่าวยังอยู่ในระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง
๔. เทศบาลตำบลรัชฎา มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๔๐ เพื่อประโยชน์ในการสรรหาและกำหนดตำแหน่งบริหารของเทศบาล ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ มีภาระค่าใช้จ่ายไม่สูงกว่าร้อยละ ๓๕
๕. ควรดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของเทศบาล ตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี และระเบียบหลักเกณฑ์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด
 - ๕.๑ กรณีข้าราชการเมื่อบรรจุแต่งตั้งครบ ๒ ปี จะขอโอนกลับภูมิลำเนาเนื่องจากจังหวัดภูเก็ตค่าครองชีพสูง ข้าราชการบรรจุใหม่เงินเดือนน้อย ทำให้เทศบาลขาดแคลนอัตรากำล้าง
 - ๕.๒ เทศบาลจัดมีการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
๖. มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี เพื่อสำรวจความจำเป็นของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการ เมื่อไม่มีความจำเป็นให้ยุบเลิกและกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มขึ้นตามจำเป็นและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
๗. เทศบาลตำบลรัชฎา ควรดำเนินการโครงการพัฒนาจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องกฎหมายให้แก่บุคลากรเป็นประจำทุกปี โดยปรับปรุงให้สอดคล้องกับเหตุการณ์บ้านเมืองและสถานการณ์ภายในท้องถิ่น

๘. การส่งเสริมจริยธรรม การรักษาวินัย ควรดำเนินกิจกรรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment:ITA) ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ได้รับผลการประเมินและระดับสูงกว่าปีงบประมาณที่ผ่านมา
๙. การสรรหาและคัดเลือกบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม และจริยธรรม ภายในองค์กร หรือกิจกรรมสรรหาคณะบดีคนเก่งในองค์กร ควรดำเนินการเป็นประจำทุกปี เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร
๑๐. บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ตามสายงาน ได้แก่ การเข้ารับการอบรม/ฝึกอบรม โดยหน่วยงานจัดเองหรือหน่วยงานอื่นที่มีกฎหมายรับรองจัดให้ อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนการพัฒนาองค์ความรู้ได้ตามความเหมาะสม เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร



ประกาศเทศบาลตำบลรัชฎา

เรื่อง นโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ด้วยเทศบาลตำบลรัชฎา ถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนเทศบาลตำบลรัชฎา จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลรัชฎาขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลรัชฎา เพื่อให้การขับเคลื่อนการทำงานตามพันธกิจของเทศบาลตำบลรัชฎา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในเทศบาลตำบลรัชฎา

กลยุทธ์

- (๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลรัชฎา และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล
- (๒) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง
- (๓) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- (๔) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง

๒ นโยบายด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ ใช้ระบบความรู้ ความสามารถ เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่อง การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร โดยยึดระบบคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ รวมทั้งเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับเทศบาลตำบลรัชฎา โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานในทุกโอกาส ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่ระเบียบ กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

- (๑) นำหลักความรู้ ความสามารถ มาเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหาบุคลากร และการพัฒนาบุคลากร

/ (๒) ปรับปรุง ...

(๒) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรมีความสุข พึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

(๓) ยกย่องคนเก่ง คนดี และทำประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลรัชฎา

(๔) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง การจัดทำแผนอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในเทศบาล รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

(๑) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลรัชฎา

(๒) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงาน

๔ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้

เป้าประสงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ปริมาณเอกสาร และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเสริมสร้างบุคลากรให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสร้างสรรค์ให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของทุกคนในองค์กร

กลยุทธ์

(๑) พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง


(๒) ปรับปรุงและพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

(๓) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๔) พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔


(นายนครินทร์ ยอแสงรัตน์)
นายกเทศมนตรีตำบลรัชฎา