



ประกาศเทศบาลตำบลจันจว้า
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจันจว้า

เทศบาลตำบลจันจว้าได้ตระหนักถึงความสำเร็จขององค์กรที่จะเกิดขึ้นได้จะต้องเกิดจาก ความร่วมมือของทรัพยากรบุคคลที่มีความมุ่งมั่นร่วมกันปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งงานตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน เพื่อให้ผลการดำเนินงานขององค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ภารกิจและ เป้าหมายที่องค์กรกำหนด โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เทศบาลตำบลจันจว้า จึงกำหนดนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ๕ ด้าน ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งปรากฏตามแผนอัตรากำลัง พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ รายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างและการบริหาร

เทศบาลตำบลจันจว้า มีโครงสร้างองค์กรที่สามารถรองรับกับภารกิจหลักที่เน้นการให้บริการสาธารณะแก่ ประชาชนในชุมชน โดยกำหนดโครงสร้างให้มีหน่วยงาน ที่เป็นภารกิจเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งมีการลดสายการบังคับบัญชาลง และมีการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้น โดยมีการบริหารงานแบบประสานเชื่อมโยงกัน และปรับกระบวนการทำงานให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลซึ่งกันและกันภายใต้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกัน โดยมีความเชื่อมโยงข้อมูลในทุก ระบบงานที่เกี่ยวข้องกัน

เป้าประสงค์ : วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงานที่เหมาะสมกับภารกิจของ องค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบ การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของเทศบาล
๒. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
๓. จัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ และพันธกิจของบริษัท เพื่อให้การ กำหนดเป้าหมายการทำงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของบริษัท โดยการธำรงรักษาจะมุ่งเน้นระบบคุณธรรม ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒. นโยบายด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลจันจว้า มีระบบสมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลักของบุคลากร และ สมรรถนะ เฉพาะงาน และระบบประเมินบุคลิกภาพ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในเรื่อง การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร โดยยึดระบบคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้รวมทั้งสร้าง ความตระหนัก ให้ผู้บังคับบัญชาของทุกหน่วยงาน จะต้องเป็นผู้บริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานนั้น ๆ ทั้งในด้านการบริหาร และการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบ ผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการภายใต้แผนปรับบทบาทและภารกิจของ เทศบาล
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตาม สายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาล มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลจันจว้า มีโครงสร้างตำแหน่งงานและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ มีระบบการบริหาร อัตรากำลังที่สามารถตอบสนองจำนวนบุคลากรทั้งในส่วนที่ขาดและเกินได้ทันต่อความต้องการในแต่ละ ช่วงเวลา โดยสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร รวมทั้งมีระบบความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ และมีแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรที่มีความสามารถได้เติบโตในระดับที่สูงขึ้น

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานใน องค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผลเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและ ลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงกรอบอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจของเทศบาล
๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรร หา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหาร ผลตอบแทน
๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน
๖. พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาองค์กร และแผนพัฒนารายบุคคลในแต่ละระดับ
๗. สรรหา และคัดเลือกบุคลากรอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้ “คนเก่ง” และ “คนดี” มีความเหมาะสมกับ องค์กร ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่งและมีคุณธรรม
๘. บริหารงานบุคคล ด้วยระบบคุณธรรม เน้นความสามารถเป็นหลักโดยผ่านระบบคณะกรรมการ

๔. นโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการ

เทศบาลตำบลจันจว้า มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กับค่างานและผลการปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติการให้เป็นธรรม โดยการประเมินผลตาม KPI ของพนักงาน รวมทั้งปรับปรุงระบบสวัสดิการให้มีความเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ให้พนักงานยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร คือมีทัศนคติความเป็นเจ้าของ ส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพที่ดีในการทำงาน เช่น สวัสดิการที่เหมาะสม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน และสร้างจิตสำนึกในการทำงานร่วมกัน

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
๖. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน รวมทั้งสื่อสารข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องให้พนักงานได้รับรู้ และเกิดความเข้าใจที่ดีต่อองค์กร
๗. ปรับอัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามค่างาน ผลการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์

๕. นโยบายด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

เทศบาลตำบลจันจว้า มุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้ขององค์กร Knowledge Management เรียนรู้จากกันและกัน เสริมสร้างให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ทั้งจากภายในและจากภายนอกองค์กร อย่าง ต่อเนื่องเพื่อเอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน พัฒนางาน และ พัฒนาองค์กร ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสร้างสรรค์ให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของทุกคนในองค์กร เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์และทักษะร่วมกัน และมีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ อันจะนำไปสู่การใช้ความรู้ในการเสริมสร้างนวัตกรรมและสร้างองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ การพัฒนาส่วนราชการให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” โดยอาศัยกระบวนการ “การจัดการความรู้” ในยุคที่มีการแข่งขันและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่วนราชการต้องสร้างให้ข้าราชการในส่วนราชการมีความรู้ เข้มแข็งและสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยผลักดันส่วนราชการให้บรรลุผล ตามยุทธศาสตร์ โดยในขั้นตอนของการแปลงแผนการปฏิบัติราชการสู่การปฏิบัติจริงนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการที่จะช่วยผลักดันสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

๑. การปรับโครงสร้างองค์กรพื้นฐานเพื่อรองรับบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้สะดวก เช่น สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ

๒. การปรับขั้นตอนการทำงานให้รวดเร็ว และกระชับมากขึ้น เพื่อเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว และสะดวกยิ่งขึ้น

๓. การพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถ มีระบบการยกย่องชมเชย และการให้รางวัลที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ และมีวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก และวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยน และแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร

๔. ปรับกฎระเบียบ และกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กลยุทธ์

๑. การจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นการจัดกิจกรรมหรือสร้างเวทีสำหรับ กิจกรรมการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็นกิจจะลักษณะอย่างสม่ำเสมอ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลได้มาพบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

๒. การเล่าเรื่อง เป็นกระบวนการสื่อสารความรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลแบบไม่ เป็นทางการ เป็นเทคนิคของการเปลี่ยนความรู้จากความรู้โดยนัย ให้เป็นความรู้ที่ปรากฏชัดเจน

๓. การจัดตลาดนัดความรู้ เป็นการจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ผ่านรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การเสวนา การจัดนิทรรศการ หรือการเล่าเรื่อง ประสบการณ์ หรือความสำเร็จ

๔. การจัดมุมความรู้ เป็นการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ขององค์กรโดยการจัดมุม สาระความรู้ตามสถานที่ต่างๆ เพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถเข้าถึงความรู้ได้หลากหลายช่องทาง

๕. ชุมชนนักปฏิบัติ เป็นการจัดพื้นที่สำหรับกลุ่มคนที่มีความสนใจตรงกันให้มาทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และร่วมกันสร้างความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานและการให้บริการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น มีความสนใจ และความปรารถนาาร่วมกัน ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์ในกลุ่ม มีการแลกเปลี่ยน สร้างความรู้ สร้างแนวปฏิบัติร่วมกัน

๖. การจัดตั้งทีมทำงานข้ามสายงาน เป็นการจัดตั้งทีมเพื่อมาทำงานร่วมกันในเรื่องใด เรื่องหนึ่งที่กำหนดขึ้นภายใต้ความเชื่อที่ว่า “การทำงานในแต่ละเรื่องต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากหลายๆ ด้านมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์และทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ”

๗. ระบบพี่เลี้ยง เป็นวิธีการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์แบบตัวต่อตัว จากผู้ที่มีความรู้ และประสบการณ์มากกว่าไปยังผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์น้อยกว่า

๘. การหมุนเวียนเปลี่ยนการทำงาน เป็นการสับเปลี่ยนงานโดยการย้ายบุคลากรไปทำงานใน หน่วยงาน อื่นๆ ที่อยู่ในสายงานเดียวกัน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ทักษะที่หลากหลายมากขึ้น

๖. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เทศบาลตำบลจันทบุรีมุ่งพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในงานบริหารบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับกลยุทธ์งานด้านทรัพยากรบุคคล โดยจะใช้ระบบโปรแกรมที่เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลอื่นๆขององค์กร ให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดขั้นตอนของงาน และปริมาณเอกสาร และพนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ด้วยตนเอง

เป้าประสงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเป็นปัจจุบัน
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อ รองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑

(ลงชื่อ)



(นายบรรจง ยางยีน)
นายกเทศมนตรีตำบลจันทน์จ้าว