



การดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารงานทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลจันจว้า

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลจันจว้า

เทศบาลตำบลจันจว้าได้ตระหนักถึงความสำเร็จขององค์กรที่จะเกิดขึ้นได้จะต้องเกิดจากความร่วมมือของทรัพยากรบุคคลที่มีความมุ่งมั่นร่วมกันปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งงานตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน เพื่อให้ผลการดำเนินงานขององค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ภารกิจและเป้าหมายที่องค์กรกำหนด โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เทศบาลตำบลจันจว้า จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ๘ ด้าน ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ขององค์กร ดังนี้

๑. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง (การวางแผนอัตรากำลัง และ เส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ)

เทศบาลตำบลจันจว้า มีโครงสร้างตำแหน่งงานและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ มีระบบการบริหาร อัตรากำลังที่สามารถตอบสนองจำนวนบุคลากรทั้งในส่วนที่ขาดและเกินได้ทันต่อความต้องการในแต่ละช่วงเวลา โดยสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรรวมทั้งมีระบบความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ และมีแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรที่มีความสามารถได้เติบโตในระดับที่สูงขึ้น

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานในองค์กร รองเท้ามีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผลเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงกรอบอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจของเทศบาล
๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งในด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่งการประเมินผลการปฏิบัติงานการวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๔. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน
๕. พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาองค์กรแผนพัฒนารายบุคคลในแต่ละระดับ
๖. ค้นหาและคัดเลือกบุคลากรอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้ "คนเก่ง" และ "คนดี" มีความเหมาะสมกับองค์กร ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่งและมีคุณธรรม
๗. บริหารงานบุคคล ด้วยระบบคุณธรรม เน้นความสามารถเป็นหลักโดยผ่านระบบคณะกรรมการ

๒. นโยบายด้านการสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

เทศบาลตำบลจันจว้า มีนโยบายด้านการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพหรือพัฒนาศักยภาพให้มีสมรรถนะสูงขึ้น

เป้าประสงค์ สนับสนุนเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมคนดี คนเก่ง ที่ทำงานมีคุณภาพประสิทธิภาพ เป็นบุคคลที่องค์กรมีความต้องการ เพื่อการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ผล

กลยุทธ์

๑. สรรหาคนเก่งและบุคลากรที่มีความสามารถมีคุณภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กร
๒. ประเมินความพร้อมและสมรรถนะของบุคคล
๓. วางแผนกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ
๔. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

๓. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เทศบาลตำบลจันจว้า มีโครงสร้างองค์กรที่สามารถรองรับกับภารกิจหลักที่เน้นการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในชุมชน โดยกำหนดโครงสร้างให้มีหน่วยงาน ที่เป็นภารกิจเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งมีการลดสายการบังคับบัญชาลง และมีการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้น โดยมีการบริหารงานแบบประสานเชื่อมโยงกัน และปรับกระบวนการทำงานให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลซึ่งกันและกันภายใต้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกัน โดยมีความเชื่อมโยงข้อมูลในทุกกระบวนการที่เกี่ยวข้องกัน

เป้าประสงค์ : วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงานที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาล
๒. จะทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
๓. จัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ พันธกิจของบริษัทเพื่อให้เกิดการกำหนดเป้าหมายการทำงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของบริษัท โดยการธำรงรักษาจะมุ่งเน้นระบบคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลจันจว้า มุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้ขององค์กร Knowledge Management เรียนรู้จักกันและกัน เสริมสร้างให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้จากทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดโอกาสในการหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนางานและพัฒนาองค์กร ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสร้างสรรค์ให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของทุกคนในองค์กร เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์และทักษะร่วมกัน แต่มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ มันจะนำไปสู่การใช้ความรู้ในการเสริมสร้างนวัตกรรมและสร้างองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ การพัฒนาส่วนราชการให้เป็น"องค์กรแห่งการเรียนรู้" โดยอาศัยกระบวนการ"การจัดการความรู้" ในยุคที่มีการแข่งขันและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่วนราชการต้องสร้างให้ข้าราชการในส่วนราชการมีความรู้ เข้มแข็งและสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยผลักดันและการให้บรรลุ ตามยุทธศาสตร์ โดยในขั้นตอนของการแปลงแผนการปฏิบัติราชการสู่การปฏิบัติจริงนั้น ประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการที่จะช่วยผลักดันสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ดังนี้

๑. การปรับโครงสร้างองค์กรพื้นฐานเพื่อรองรับบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้สะดวก เช่นสถานที่ เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ

๒. การปรับขั้นตอนการทำงานให้รวดเร็ว และกระชับมากขึ้น เพื่อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว และสะดวกยิ่งขึ้น

๓. การพัฒนาผลให้มีขีดความสามารถ มีระบบการยกย่องชมเชย รายการให้รางวัล ที่เอื้อต่อการจัดการความรู้และมีวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก ในวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยน และแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร

๔. ปรับกฎระเบียบ และกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กลยุทธ์

๑. การจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นการจัดกิจกรรมหรือสร้างเวทีสำหรับกิจกรรมการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็นกิจจะลักษณะอย่างสม่ำเสมอ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลได้มาพบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

๒. การเล่าเรื่อง การสื่อสารความรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลแบบไม่เป็นทางการ เป็นเทคนิคของการเปลี่ยนความรู้จากความรู้โดยนัย ให้เป็นความรู้ที่ปรากฏชัดเจน

๓. การจัดตลาดนัดความรู้ เป็นการจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ผ่านรูปแบบที่หลากหลายเช่น เสวนา การจัดนิทรรศการ หรือการเล่าเรื่อง ประสบการณ์ หรือความสำเร็จ

๔. ชุมชนนักปฏิบัติ เป็นการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ขององค์กรโดยการจัดมุมสาระความรู้ตามสถานที่ต่างๆ เพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถเข้าถึงความรู้ได้หลากหลายช่องทาง

๕. ชุมชนนักปฏิบัติ เป็นการจัดพื้นที่สำหรับกลุ่มคนที่มีความสนใจตรงกันให้มาทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และร่วมกันสร้างความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานและการให้บริการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น มีความสนใจ และความปรารถนาาร่วมกัน ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์ในกลุ่ม มีการแลกเปลี่ยนสร้างความรู้ สร้างแนวปฏิบัติร่วมกัน

๖. การจัดตั้งทีมทำงานข้ามสายงาน เป็นการจัดตั้งทีมเพื่อทำงานร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่กำหนดขึ้นภายใต้ความเชื่อที่ว่า "การทำงานในแต่ละเรื่องต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากหลายๆด้านมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์และทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ"

๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลจันจว้า มุ่งพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในงาน บริหารบุคคลอย่างต่อเนื่องเพื่อรับรองกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล โดยจะใช้ระบบโปรแกรมที่เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลอื่นๆขององค์กรมาวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดขั้นตอนของงาน เอกสารและพนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ด้วยตนเอง

เป้าประสงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการหาระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ อย่่าให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสารสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารด้านบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเป็นปัจจุบัน

๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

๖. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

เทศบาลตำบลจันจว้า มีระบบสมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลักของบุคลากรและสมรรถนะเฉพาะงาน งานระบบประเมินบุคลิกภาพ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในเรื่องการสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร โดยยึดระบบคุณธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้รวมทั้งสร้างความตระหนักให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน จะต้องเป็นผู้บริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานนั้น ทั้งนี้ด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงาน ที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาปฏิบัติการภายใต้แผนปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาล

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาลมีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๗. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เทศบาลตำบลจันจว้า มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กับค่างานและผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เริ่มพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติการให้เป็นธรรม โดยการประเมินผลตาม KPI ของพนักงาน รวมทั้งปรับปรุงระบบสวัสดิการให้มีความเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ให้พนักงานยึดมั่นวัฒนธรรมองค์กร คือมีทัศนคติความเป็นเจ้าของ ส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพที่ดีขึ้นในการทำงาน เช่น สวัสดิการที่เหมาะสม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพของพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และสร้างจิตสำนึกในการทำงานร่วมกัน

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นเหมาะสมกับงานเป็นไปตามกฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร

๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๖. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน รวมทั้งสื่อสารข้อมูลข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องให้พนักงานได้รับรู้ และเกิดความเข้าใจที่ดีต่อองค์กร

๗. ปรับอัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามค่างาน ผลการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะเชิง พฤติกรรมที่พึงประสงค์