



รายงานผล

การดำเนินการตามนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

โทร. ๐-๗๗๒๗-๒๕๑๓

โทรสาร ๐-๗๗๒๘-๘๙๑๙

www.suratcity.go.th

ตามที่เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยนายประเสริฐ บุญประสพ ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีนคร สุราษฎร์ธานี ได้ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า **“บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร”** โดยการผลักดันและนำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและบังเกิดผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของนโยบายดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

เมษายน ๒๕๖๕

	หน้า
คำนำ.....	๗
สารบัญ.....	๙
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป.....	๑
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลอัตรากำลังและโครงสร้างส่วนราชการ.....	๔
ส่วนที่ ๓ ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๗
ส่วนที่ ๔ ผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๑๒
ส่วนที่ ๕ ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๑๙

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. ประวัติความเป็นมาของเทศบาล



ดวงตราสัญลักษณ์ของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

เป็นรูปโล่ที่มีปีกสมอเทอดรัฐธรรมนุญ ซึ่งมีความหมายว่า เทศบาลนครสุราษฎร์ธานีเป็น เมืองท่า ตั้งอยู่ริมแม่น้ำและทะเล ภายใต้การปกครองแบบประชาธิปไตย

ประวัติเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี เดิมเป็นชุมชนที่ตั้งอยู่ในตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัด สุราษฎร์ธานี จัดรูปแบบการปกครองแบบสุขาภิบาล ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๔๗๕ ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชมาเป็นระบอบประชาธิปไตย จึงได้มีการตรากฎหมายเกี่ยวกับเทศบาลฉบับแรกขึ้น คือ พระราชบัญญัติระเบียบเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ ซึ่งมีผลทำให้สุขาภิบาล สุราษฎร์ธานีได้รับการ ยกฐานะเป็น เทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๔๗๘ มีพื้นที่ ๒.๖๗ ตารางกิโลเมตร เมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๐๑ ได้ขยายเทศบาลให้มีพื้นที่ ๖.๙๕ ตารางกิโลเมตร ต่อมาท้องถิ่นมีความเจริญขึ้นอย่างรวดเร็ว เกิดชุมชนและย่านการค้าทั้งภายในเขตและนอกเขตเทศบาล ซึ่งติดกับเขตเทศบาล มีสภาพคล้ายคลึงกัน อีกทั้งเป็นที่ตั้งของการปกครองระดับจังหวัด ในขณะเดียวกันพื้นที่ตำบลใกล้เคียงก็มีความเจริญต่อเนื่องเป็นชุมชนเดียวกันกับเทศบาล จึงได้ขยายเขตตามพระราชกฤษฎีกาการเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาล โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ที่ ๑๑๑ ตอนที่ ๕๙ ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๗ และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๗ ครอบคลุมพื้นที่ ๖๘.๙๗ ตารางกิโลเมตร ปัจจุบัน จำนวนประชากร ๑๒๗,๕๔๒ คน (พ.ศ. ๒๕๕๒)

๒. การจัดตั้ง

วันที่ ๑๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๐ นายอารีย์ วงศ์อารยะ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้ลงนามในประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๑๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๐ เรื่อง เปลี่ยนแปลงฐานะเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี เป็นเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๐

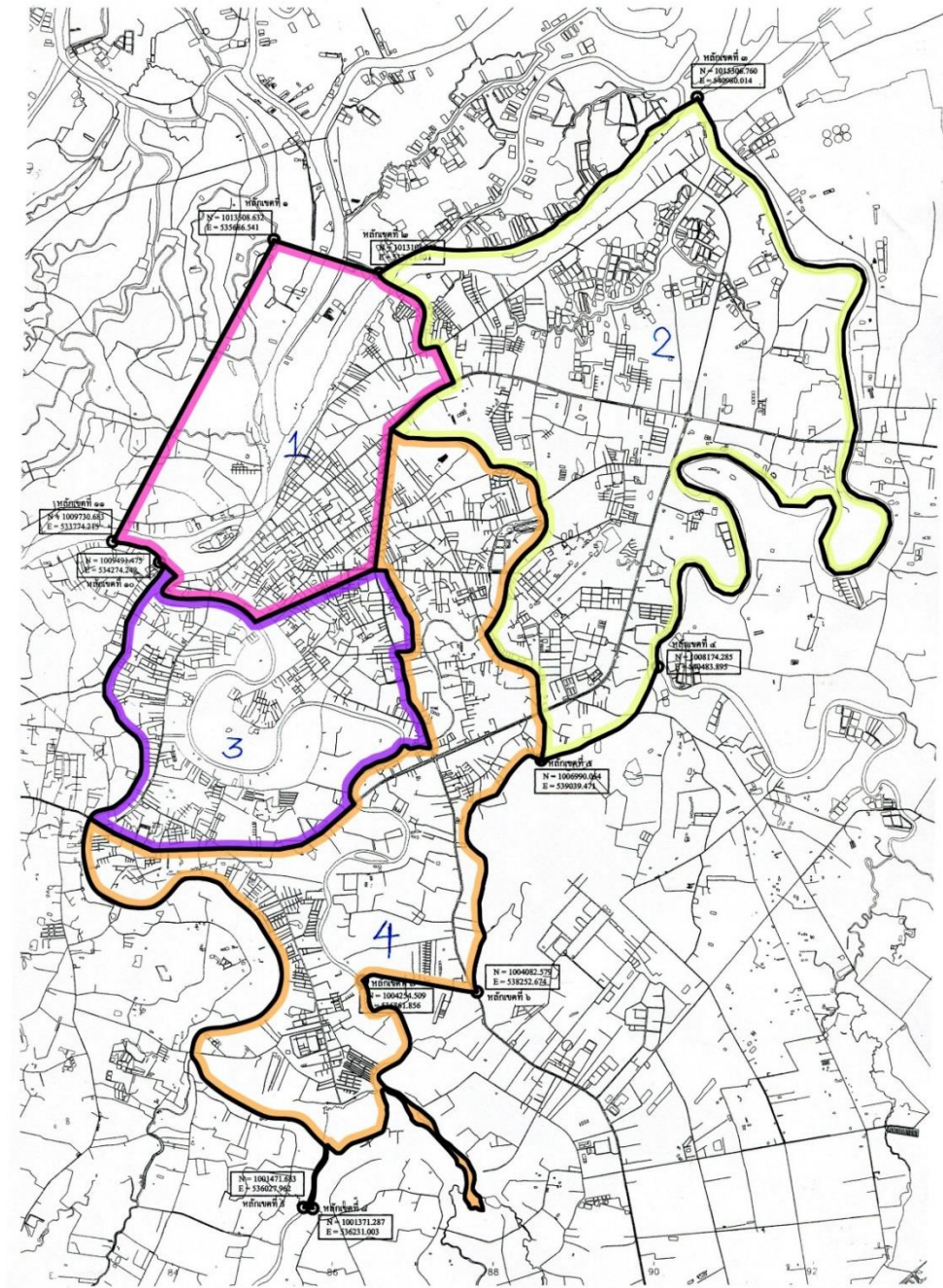
๓. ที่ตั้ง

สำนักงานเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ตั้งอยู่ที่ ๑๘ ถนนรักดิอนุสรณ์ ตำบลตลาด อำเภอเมือง สุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๔. พื้นที่และอาณาเขต

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ตั้งอยู่ริมบริเวณที่ราบแม่น้ำตาปี และเป็นที่ยอมรับของลำน้ำหลายสาย ได้แก่ คลองท่ากูบและคลองมะขามเตี้ยที่ไหลลงมาบรรจบกับแม่น้ำตาปีบริเวณเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ซึ่งบริเวณนี้ แม่น้ำตาปี ยังได้แยกออกเป็น ๒ สาย ไหลลงสู่ทะเล คือ แม่น้ำตาปี และคลองฉนาก

พื้นที่และอาณาเขต เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี มีพื้นที่ประมาณ ๖๘.๙๗ ตารางกิโลเมตร ลักษณะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็น ที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำตาปีไหลผ่านภายในเขตเทศบาล โดยมีอาณาเขตดังนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลบางชนะ ตำบลคลองฉนากและตำบลท่าทองใหม่ ทิศใต้ติดต่อกับ ตำบลวัดประดู่ และตำบลขุนทะเล ทิศตะวันออก ติดต่อกับ แนวเขตป่าสงวนแห่งชาติเขาท่าเพชร และอำเภอกาญจนดิษฐ์ ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลบางชนะ ตำบลบางไผ่ และตำบลวัดประดู่



แผนที่เทศบาลตำบลนครสุราษฎร์ธานี

ข้อมูลด้านโครงสร้างพื้นฐานเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

๑. ถนนวงแหวนรอบใน ถนนวงแหวนรอบนอก
๒. สะพานข้ามแม่น้ำและคลอง ภายในเขตเทศบาล
 - ๑) สะพานข้ามแม่น้ำตาปี ๓ แห่ง
 - สะพานข้ามแม่น้ำตาปี (ตลาด-บางไผ่)
 - สะพานข้ามปากน้ำตาปี (บางกุ้ง-คลองฉนาก)
 - สะพานคนเดินข้ามเกาะลำพู (บางไผ่)
 - ๒) สะพานข้ามคลองท่ากูบ ๓ แห่ง
 - ถนนสาย ๔๐๑
 - ถนนสาย ๔๑๗
 - ซอยศรีวิชัย ๒๖ (มะขามเตี้ย)
๓. สะพานข้ามคลองมะขามเตี้ย ๓ แห่ง
 - ถนนสาย ๔๐๑
 - ถนนแม่โคโร-โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี (ในลี้ก ตัดใหม่)
 - สะพานข้ามคลองมะขามเตี้ย (ตลาดใหม่-ศรีวิชัย)
๔. สะพานข้ามคลองท่าทอง ๔ แห่ง

๕. จำนวนประชากร

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี มีประชากรประมาณ ๑๒๗,๗๕๓ คน เป็นชาย ๖๐,๘๑๒ คน หญิง ๖๖,๖๘๔ คน เนื้อที่ ๖๘.๙๗ ตารางกิโลเมตร เดิมพื้นที่นี้เคยเป็นอู่ต่อเรือรบ ในสมัยสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช และรัตนโกสินทร์ตอนต้นด้วย

ส่วนที่ ๒

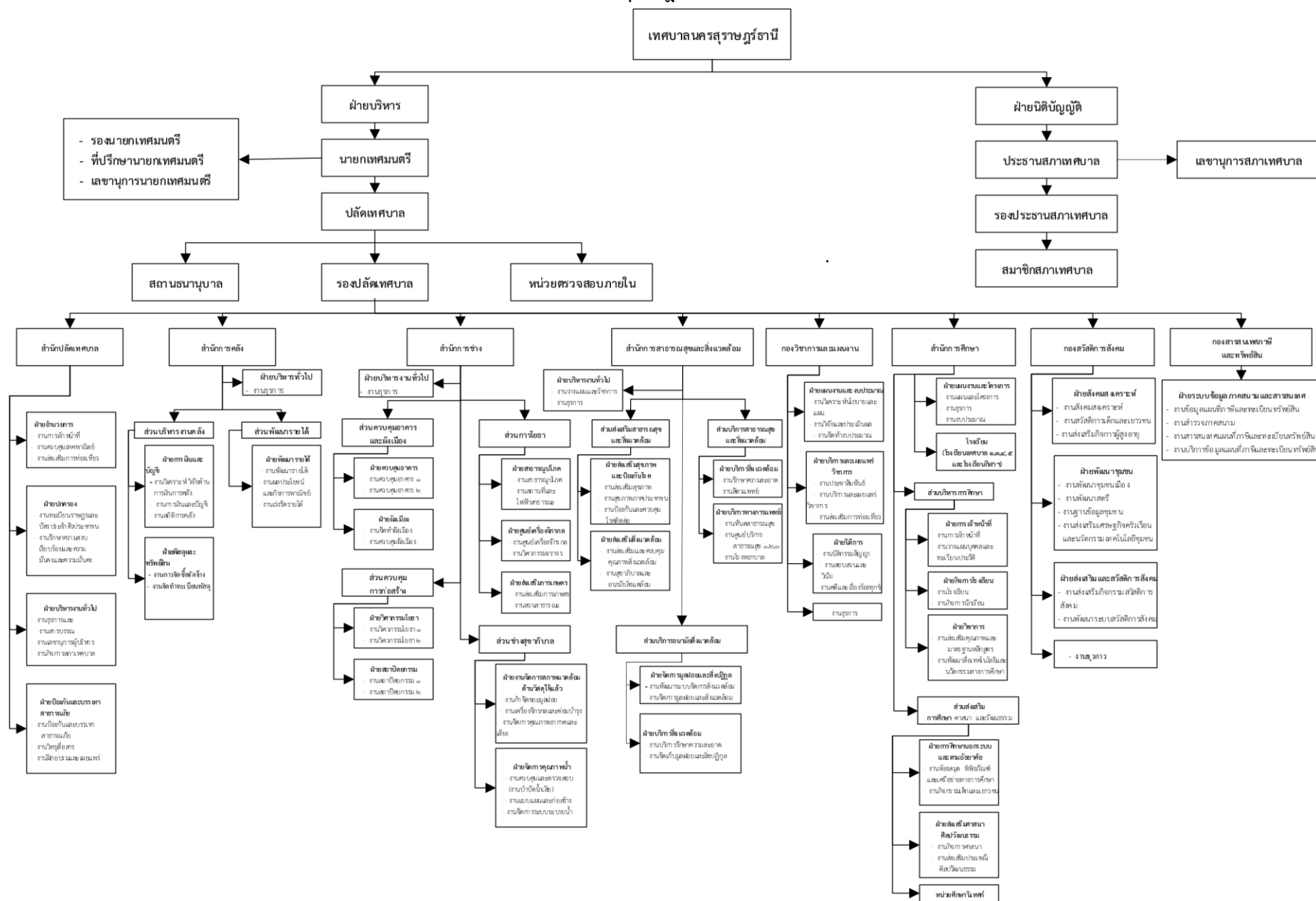
ข้อมูลอัตรากำลังและโครงสร้างส่วนราชการ

๑. โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

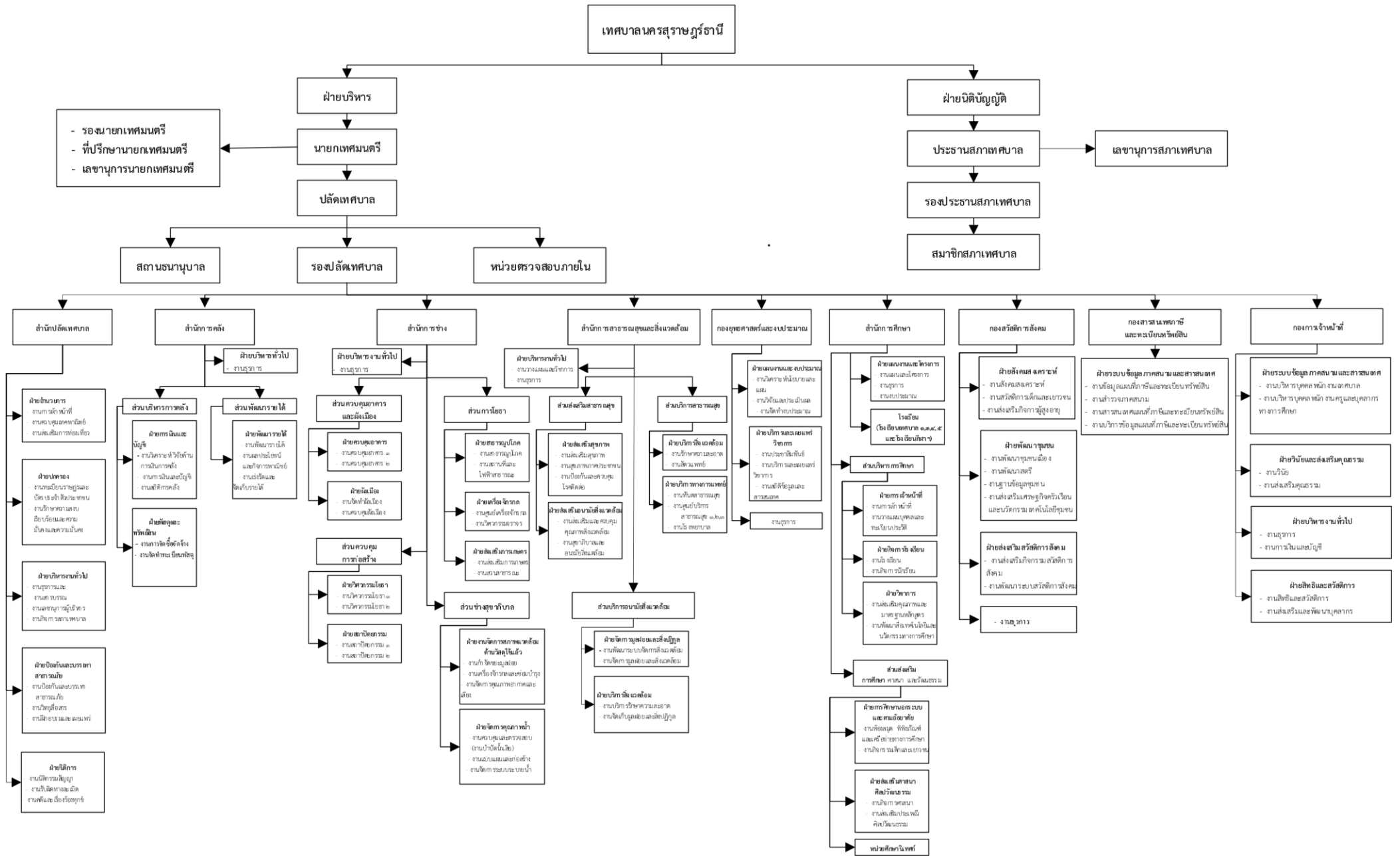
กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีเป็นเทศบาลขนาดใหญ่ มีโครงสร้างส่วนราชการ ๑๐ ส่วน ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. สำนักการคลัง
๓. สำนักการช่าง
๔. สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๖. สำนักการศึกษา
๗. กองสวัสดิการสังคม
๘. กองการเจ้าหน้าที่
๙. หน่วยตรวจสอบภายใน
๑๐. กองสารสนเทศภายในและทะเบียนทรัพย์สิน

โครงสร้างเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี (เดิม)



โครงสร้างเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี (เดิม)



ส่วนที่ ๓

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๕ ความว่า

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยนายประเสริฐ บุญประสพ ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีนคร สุราษฎร์ธานี ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร” จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กร

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีพิจารณา

๒. มีการติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวน ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด สุราษฎร์ธานี เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น, การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง, การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ

๒. การสรรหาคandidatesเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

เมล็ดพันธุ์ที่ดี ย่อมเจริญเติบโตเป็นต้นไม้ที่มีคุณภาพได้ฉันท การคัดเลือกที่มีระบบและมีมาตรฐาน ย่อมนำคนดีและมีคุณภาพมาสู่องค์กรฉันทนั้น เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยงานสิทธิและสวัสดิการ ฝ่ายสิทธิและสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่ จึงดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน แสวงหาคandidatesตามคุณลักษณะตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมุ่งสรรหาคandidatesด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์ เพื่อปฏิบัติภารกิจของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

/แนวทาง...

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๒. การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางป้ายประชาสัมพันธ์ ณ เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ทางเว็บไซต์เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังจังหวัดสุราษฎร์ธานี และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๓. การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนเพื่อสร้างความได้เปรียบในการปฏิบัติการกิจขององค์กรระยะยาว บุคลากรทุกคนและทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร รวมถึงความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล การสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพการให้บริการ และความเอาใจใส่ต่อลูกค้า ประชาชนผู้รับบริการ ให้กับบุคลากรทุกคน โดยเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ในขณะเดียวกันก็สร้างความมั่นคงและความผูกพันทางใจให้มีความรักองค์กร ตลอดจนความมั่นใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยงานสิทธิและสวัสดิการ ฝ่ายสิทธิและสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อให้เป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนคร สุราษฎร์ธานี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้สามารถรองรับต่อภารกิจเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และแผนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความเหมาะสมและสถานะทางการคลังของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

๒. รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนคร สุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคมของปีงบประมาณถัดไป เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้สามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล

๔. จัดให้มีการประเมินพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

๔. การสร้างเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้ายและการสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพฉบับนี้ เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปรับเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งในระบบแห่ง

เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) หมายถึง “เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสม ประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจาก ตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน” ซึ่งในคู่มือฉบับนี้จะยึด “หลักการ” ในการจัดทำทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. การวางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลัก ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ

๒. กำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดีคนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ เกิดขึ้นจากการทำงาน จากประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน หรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็น ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการนั้น

๓. การจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจ ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่ เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย

๔. การส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผนและกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการแต่งตั้ง ข้าราชการภายในที่ ดำเนินการได้สอดคล้องและตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งที่ ก.ท.จ.กำหนด

๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

สิ่งสำคัญในการรักษา จูงใจ ดึงดูด และสร้างความรักองค์กรให้เกิดขึ้นนั้น เทศบาลนคร สุราษฎร์ธานี โดยงานสิทธิและสวัสดิการ ฝ่ายสิทธิและสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่ ต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรประจำปี จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. สำรวจปัจจัยความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปี

๒. ประเมินความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปี

๓. กำหนดให้การจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรภายในองค์กร เช่น การแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน การรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน เป็นต้น

/๔. ปรับปรุงฐานข้อมูล...

๔. ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๕. จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น ประกาศผลประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมินเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๖. ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

๗. ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการ พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและ รับนำเสนอนายกเทศมนตรีนครสุราษฎร์ธานีพิจารณาโดยด่วน

๘. ควบคุมการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด

๖. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี มีแผนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร โดยมีการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรที่เป็นไปตามระเบียบ และ ข้อบังคับ โดยรายงานตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาบุคคลภายนอกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.ท.จ. กำหนดไว้

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. การบรรจุแต่งตั้งบุคคลภายนอกเพื่อเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ดำเนินการโดยการสอบแข่งขัน ประกาศรับโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นอื่น หรือ ข้าราชการประเภทอื่น ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังที่ว่าง

๒. การสอบคัดเลือก การคัดเลือก จะใช้บรรจุแต่งตั้งผู้ที่เปลี่ยนสายงาน การดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น การคัดเลือกจากสายปฏิบัติเป็นผู้บริหาร การคัดเลือกสายงานผู้บริหารเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

๓. การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง ประชาสัมพันธ์การรับสมัครเป็นการทั่วไป ที่ เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี และศาลากลางจังหวัดสุราษฎร์ธานี แจ้งส่วนราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๔. แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง เพื่อให้ สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนที่สอดคล้องตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

๕. ตั้งงบประมาณไว้สำหรับการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนให้กับ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และจะต้องใช้ งบประมาณไม่เกิน ร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณรายจ่ายทั้งหมด

๗. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/ เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง

/๒. KPI ระดับบุคคล...

๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง/ ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น

๓. ผลการประเมินที่ได้ สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของข้าราชการในแต่ละตำแหน่งและเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานเทศบาลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกัน ด้วยผลงาน

๘. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขอบังคับเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ว่าด้วยจรรยาข้าราชการเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกเทศมนตรีนครสุราษฎร์ธานีทราบโดยเร็ว

๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานครูเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่เทศบาลนครสุราษฎร์ธานีจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

๓ จัดทำช่องทางการร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

๔ จัดทำช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายประเสริฐ บุญประสพ)

นายกเทศมนตรีนครสุราษฎร์ธานี

ส่วนที่ ๔

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลนคร พ.ศ. ๒๕๔๖ อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยนายประเสริฐ บุญประสพ ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีนคร สุราษฎร์ธานี ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร” จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ตามประกาศเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๕ ซึ่งเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กร

๑.๑ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(๑) ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีพิจารณา

(๒) มีการติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวน ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด สุราษฎร์ธานี เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น, การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง, การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.๒ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

(๒) ประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

(๓) ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

(๔) ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาล นครสุราษฎร์ธานี ครั้งที่ ๑ เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.ท.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

เม็ดเงินที่ตี ย่อมเจริญเติบโตเป็นต้นไม้ที่มีคุณภาพได้ฉันใด การคัดเลือกที่มีระบบและมีมาตรฐาน ย่อมนำคนดีและมีคุณภาพมาสู่องค์กรฉันนั้น เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยงานสิทธิและสวัสดิการ ฝ่ายสิทธิและสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่ จึงดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์ เพื่อปฏิบัติการกิจของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

๒.๑ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(๑) ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

(๒) การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางป้ายประชาสัมพันธ์ ณ เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ทางเว็บไซต์เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังจังหวัดสุราษฎร์ธานี และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒.๒ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) การสรรหาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง

(๒) การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง เป็นไปตามแผนอัตรากำลังที่วางไว้ โดยตำแหน่งสายงานผู้บริหาร รายงานขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่น

(๓) การแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจ

๓. การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนเพื่อสร้างรายได้เปรียบในการปฏิบัติการกิจขององค์กรระยะยาว บุคลากรทุกคนและทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร รวมถึงความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล การสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพการให้บริการ และความเอาใจใส่ต่อลูกค้า ประชาชนผู้รับบริการ ให้กับบุคลากรทุกคน โดยเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสัมพันธ์ สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ในขณะเดียวกันก็สร้างความมั่นคงและความผูกพันทางใจให้มีความรักองค์กร ตลอดจนความมั่นใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยงานสิทธิและสวัสดิการ ฝ่ายสิทธิและสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อให้เป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนคร สุราษฎร์ธานี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้สามารถรองรับต่อภารกิจเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๑ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนการพัฒนาศูนย์สุขภาพของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และแผนการดำเนินงานการพัฒนาศูนย์สุขภาพของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความเหมาะสมและสถานะทางการคลังของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

(๒) รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาศูนย์สุขภาพของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคมของปีงบประมาณถัดไป เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

(๓) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล

(๔) จัดให้มีการประเมินพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

๓.๒ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนการพัฒนาศูนย์สุขภาพของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

(๒) จัดทำและดำเนินการตามแผนการดำเนินงานการพัฒนาศูนย์สุขภาพของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

(๓) รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาศูนย์สุขภาพของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

(๔) อนุญาต/อนุมัติให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เข้าร่วมการฝึกอบรม โครงการ/หลักสูตรต่าง ๆ

(๕) ประเมินพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

๔. การสร้างเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้ายและการสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพฉบับนี้ เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปรับเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งในระบบแห่ง

เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) หมายถึง “เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสม ประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่รองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจาก ตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน” ซึ่งในคู่มือฉบับนี้จะยึด “หลักการ” ในการจัดทำทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔.๑ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(๑) การวางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลัก ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ

(๒) กำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดีคนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการ ทำงาน จากประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน หรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็น ประสบการณ์ในการปฏิบัติ หน้าที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการนั้น

(๓) การมุ่งใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจ ปฏิบัติภารกิจ ที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่ เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ใน การทำงานที่หลากหลาย

(๔) การส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผนและกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการแต่งตั้ง ข้าราชการภายในที่ ดำเนินการได้สอดคล้องและตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งที่ ก.ท.จ.กำหนด

๔.๒ ผลการดำเนินงาน อยู่ระหว่างดำเนินการ

๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

สิ่งสำคัญในการรักษา จูงใจ ดึงดูด และสร้างความรักองค์กรให้เกิดขึ้นนั้น เทศบาลนคร สุราษฎร์ธานี โดยงานสิทธิและสวัสดิการ ฝ่ายสิทธิและสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่ ต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรประจำปี จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

๕.๑ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(๑) สำรวจปัจจัยความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปี

(๒) ประเมินความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปี

(๓) กำหนดให้มีการจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากร ภายในองค์กร เช่น การแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน การรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน เป็นต้น

(๔) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

(๕) จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น ประกาศผลประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมินเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๖) ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

(๗) ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการ พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและ ให้นำเสนอนายกเทศมนตรีนครสุราษฎร์ธานีพิจารณาโดยด่วน

๘. ควบคุมการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด

๕.๒ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

(๒) ประกาศผลประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๓) ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

(๔) ควบคุมการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไปให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด

(๕) ควบคุมการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด

๖. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี มีแผนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร โดยมีการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรที่เป็นไปตามระเบียบ และ ข้อบังคับ โดยรายงานตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาบุคคลภายนอกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.พ.จ. กำหนดไว้

๖.๑ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(๑) การบรรจุแต่งตั้งบุคคลภายนอกเพื่อเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ดำเนินการโดยการสอบแข่งขัน ประกาศรับโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นอื่น หรือ ข้าราชการประเภทอื่น ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังที่ว่าง

(๒) การสอบคัดเลือก การคัดเลือก จะใช้บรรจุแต่งตั้งผู้ที่เปลี่ยนสายงาน การดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น การคัดเลือกจากสายปฏิบัติเป็นผู้บริหาร การคัดเลือกสายงานผู้บริหารเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

(๓) การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง ประชาสัมพันธ์การรับสมัครเป็นการทั่วไป ที่ เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี และศาลากลางจังหวัดสุราษฎร์ธานี แจ้งส่วนราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๔) แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง เพื่อให้ สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนที่สอดคล้องตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

(๕) ตั้งงบประมาณไว้สำหรับการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนให้กับ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และจะต้องใช้ งบประมาณไม่เกิน ร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณรายจ่ายทั้งหมด

๖.๒ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล และเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ (ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๕) เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

๗. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๗.๑ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(๑) ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/ เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง

(๒) KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง/ ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น

(๓) ผลการประเมินที่ได้ สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง เป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานเทศบาลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกัน ด้วยผลงาน

๗.๒ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล และเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ (ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๕) เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

๘. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม

๘.๑ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(๑) ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขอบังคับเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ว่าด้วยจรรยาข้าราชการเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกเทศมนตรีนครสุราษฎร์ธานีทราบโดยเร็ว

(๒) การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานครูเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

(๓) จัดทำช่องทางการร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

(๔) จัดทำช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๘.๒ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขอบังคับเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ว่าด้วยจรรยาข้าราชการเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่

๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ หากผู้ได้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกเทศมนตรีนครสุราษฎร์ธานีทราบโดยเร็ว

(๒) จ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ (แทนตำแหน่งที่ว่าง) จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จะได้บรรจุเป็นเกณฑ์ในการสรรหา

(๓) จัดทำช่องทางการร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ดังนี้

๑) ทางโทรศัพท์ เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี หมายเลข ๐-๗๗๒๗-๒๕๑๓ ในวัน และเวลาราชการ

๒) ทางโทรสาร เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี หมายเลข ๐-๗๗๒๘-๘๙๑๙ ในวัน และเวลาราชการ

๓) งานสิทธิและสวัสดิการ ฝ่ายสิทธิและสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลนคร สุราษฎร์

ธานี

๔) ทางไปรษณีย์ เป็นหนังสือร้องเรียนถึง นายกเทศมนตรีนครสุราษฎร์ธานี โดยตรง ตามที่อยู่ของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

๕) ทาง facebook : <https://www.facebook.com/เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี>

ส่วนที่ ๕
ผลการวิเคราะห์การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว โครงสร้างการบริหารงานในปัจจุบันไม่มีความยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว ทำให้การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันการณ์

๒. การบริหารงานบุคคลที่ให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจตามความต้องการของผู้บริหารท้องถิ่น ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมแต่กลับใช้ระบบอุปถัมภ์ ส่งผลให้ท้องถิ่นได้บุคคลไม่มีคุณภาพ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ได้

๓. กระบวนการสรรหาที่ไม่เป็นธรรม เลือกสรรบุคลากรตามนโยบายของผู้บริหาร จึงได้คนที่ไม่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน

๔. สวัสดิการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างไม่เป็นไปตามระบบความรู้ ความสามารถ แต่เป็นระบบโควตา และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ทันต่อสถานการณ์ ไม่ทันต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ยึดถือจากปริมาณงาน ความรู้ความสามารถเป็นหลัก ไม่มีความยุติธรรม ไม่ใช้ระบบคุณธรรมแต่ใช้ระบบอุปถัมภ์แทน

๒. ข้อเสนอการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. โครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรมีเพียงองค์กรเดียว เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการกำหนดมาตรฐาน และมีมาตรฐานการปฏิบัติเดียวกัน เพื่อให้กระบวนการบริหารบริหารงานบุคคลท้องถิ่นเป็นไปอย่างเป็นธรรม มีความคล่องตัว

๒. ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการ แทนการให้อำนาจแก่ผู้บริหารเพียงผู้เดียว เพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจ

๓. กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนได้

๔. การเลือกสรรบุคลากรต้องยึดหลักคุณธรรมและดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

๕. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และพิจารณาจากความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

๖. การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองโดยการเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทันต่อเหตุการณ์

๓. ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ มีดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลเอง โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจภายใต้กรอบมาตรฐาน แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบวงเงินร้อยละ ๔๐

(๒) ส่งเสริมและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น ให้โอกาสบุคลากรในการโอน ย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรกันได้ โดยไม่กระทบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการทุกระยะ ตั้งแต่ก่อนการเข้าทำงานระหว่างการทำงาน

(๒) กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากร เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนา การจัดการ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เป็นต้น



ประกาศเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี
เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตามที่เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยนายประเสริฐ บุญประสพ ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีนครสุราษฎร์ธานี ได้ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร” โดยการผลักดันและนำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและบังเกิดผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของนโยบายดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายประเสริฐ บุญประสพ)
นายกเทศมนตรีนครสุราษฎร์ธานี