



แผนการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี
อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี



คำนำ

ในช่วงที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้าน ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ ในการแข่งขันสู่ระดับโลก ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทันและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา บุคลากรในองค์กรจึงมีสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานจำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลนคร พ.ศ. ๒๕๔๕ อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. บทนำและความเป็นมา	๔
๒. วัตถุประสงค์	๕
๓. พันธกิจ	๕
๔. นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี	๕
๕. นโยบายแนวปฏิบัติเพื่อผลผลิตหรือเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี	๕
๖. การวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)	๖
๗. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี	๗

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

บทนำและความเป็นมา

ประกาศยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีสาระสำคัญตอนหนึ่งว่า “...คนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีการพัฒนาที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัยมีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารีมีวินัย รักษาศีลธรรมและเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็น การพัฒนาศักยภาพคน หรือการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐ ทั้งราชการ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งถือเป็นกลุ่มบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง เพื่อให้มีความพร้อม สามารถรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการพัฒนาบุคลากรภาครัฐต้องเกิดความคุ้มค่าและตรงตามภารกิจของรัฐและความต้องการของผู้ได้รับการพัฒนาให้สามารถนำความรู้ประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ มีภารกิจหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะต่างๆ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ รวมแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยการดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน ผู้มีส่วนสำคัญที่จะขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้คือบุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน การพัฒนา ศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพราะเป็นที่ ยอมรับว่า ในบรรดาทรัพยากร การบริหารนั้น ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการนำพาองค์กร ไปสู่การบรรลุเป้าหมาย เพราะคนหรือมนุษย์นั้นเป็นผู้ที่สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่าง เป็นผู้ที่นำเอาทรัพยากรมนุษย์ เป็นผู้มีคุณภาพ หรือศักยภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนา ตามด้านหลักๆ ได้แก่ การให้ การศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) การพัฒนา (Development) และการสร้างการเรียนรู้ (Learning) ถือเป็นกิจกรรม ซึ่งเชื่อกันว่าการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็น อย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากรของตนให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานรวมถึงเป็นบุคลากรที่มีขีดความสามารถ (Competency) เพื่อให้งานที่รับผิดชอบสามารถบรรลุถึง เป้าหมายที่บุคลากรและองค์กรได้กำหนดไว้ร่วมกัน

ประวัติเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี เดิมเป็นชุมชนที่ตั้งอยู่ในตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จัดรูปแบบการปกครองแบบสุขาภิบาล ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๔๗๕ ได้มีการเปลี่ยนแปลงการ ปกครองจาก ระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชมาเป็นระบอบประชาธิปไตย จึงได้มีการตรากฎหมายเกี่ยวกับ เทศบาลฉบับแรกขึ้น คือ พระราชบัญญัติระเบียบเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ ซึ่งมีผลทำให้สุขาภิบาลเมือง สุราษฎร์ธานี ได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๔๗๘ มีพื้นที่ ๒.๖๗ ตารางกิโลเมตร เมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๐๑ ได้ขยายเทศบาลให้มีพื้นที่ ๖.๙๕ ตารางกิโลเมตร ต่อมาท้องถิ่นมีความเจริญขึ้นอย่างรวดเร็ว เกิดชุมชนและย่านการค้าทั้งภายในเขตและนอกเขตเทศบาล ซึ่งติด กับเขตเทศบาล มีสภาพคล้ายคลึงกัน อีกทั้งเป็นที่ตั้งของการปกครองระดับ จังหวัดในขณะเดียวกันพื้นที่ตำบล ไกล่เคียงก็มีความเจริญต่อเนื่องเป็นชุมชนเดียวกันกับเทศบาล จึงได้ขยายเขตตามพระราชกฤษฎีกาการ เปลี่ยนแปลงเขตเทศบาล โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 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) เปลี่ยนแปลงฐานะเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี เป็น เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็นต้นไป

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

“มีธรรมาภิบาล ทำงานเพื่อประชาชน”

พันธกิจ (Mission)

- พัฒนาเมืองให้สอดคล้องกับผังเมืองรวม พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การจราจร การคมนาคมขนส่งให้มีคุณภาพและมาตรฐาน
- ส่งเสริมการประกอบอาชีพการลงทุนการท่องเที่ยว
- ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน มุ่งสู่เมืองคาร์บอนต่ำ
- พัฒนาให้ประชาชนมีสุขภาพดีอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขรวมถึงเสริมสร้างความเข้มแข็งและความสงบสุขของชุมชน
- พัฒนาให้มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา โดยมุ่งเน้นให้เกิด การพัฒนาทางด้านความรู้ควบคู่คุณธรรม มีการส่งเสริมฟื้นฟู และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักการบริหารจัดการที่ดีและการป้องกันปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน

นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

- ยกระดับขีดความสามารถบุคลากรเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ให้มีทัศนคติ ความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
- ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ให้สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความโปร่งใส และต้องตรวจสอบได้บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

นโยบายแนวปฏิบัติเพิ่มผลผลิตหรือเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

- ผลักดันการทำงานเป็นทีมและการทำงาน Cross Function ควบคู่กับการเร่งเสริมสร้างขีดความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั้งในเรื่องของหลักการ ระบบวิธีการ และความชำนาญอื่นๆ (Capacity Building)
- จัดให้มีการเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ร่วมกันภายในเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี (จากผู้บริหารระดับสูง สู่ระดับกลาง และสู่ระดับปฏิบัติการ) ซึ่งจะเป็นการสร้างฐานการทำงานด้วยความรู้ของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน
- จัดอบรมเชิงสัมมนาและเชิงปฏิบัติการแก่บุคลากรเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี เพื่อยกระดับความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเชิญผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และประสบการณ์ เข้าร่วมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับบุคลากรเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- จัดหาและติดตั้งระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับองค์ความรู้ในการบริหารงานทั้งจากภายในและภายนอก โดยติดตั้งผ่านระบบเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัยภายในองค์กร
- สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามแนวทาง “ประมวลงจริยธรรมพนักงานเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี”

การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ๒. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง ๓. มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง/การแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบในงาน และการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ ๔. บุคลากรมีวิสัยทัศน์ ทัศนคติที่มีประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงาน สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านระบบสารสนเทศ	๑. มีงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ ๒. บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญเป็นบางเรื่อง เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินการของบุคลากรภายในเพื่อการอำนวยความสะดวกเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (threats)
๑. ระบบการสรรหามีความน่าเชื่อถือ สามารถคัดสรรผู้มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับตำแหน่ง ๒. มีการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานบุคคลภายในอย่างเข้มแข็ง สร้างการทำงานเป็นทีมเพื่อการบริหารงานขององค์กร	๑. ระบบการบริหารงานบุคคลใช้ระเบียบกฎเกณฑ์โดยส่วนกลางไม่สามารถทำเองอย่างอิสระ และขาดเทคโนโลยีที่ช่วยพัฒนาในการพัฒนาในหน่วยงาน ๒. นโยบายในการบริหารงานบุคคลของส่วนกลาง มีการเปลี่ยนแปลง ยังไม่มีความชัดเจน ภาวะเบี้ยข้อย่างบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ศึกษาไม่ทันขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยนายประเสริฐ บุญประสพ ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีนครสุราษฎร์ธานี ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร” จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์โดยได้ดำเนินการ ดังนี้

ด้านการบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง

ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง โดยครอบคลุมตามนโยบายด้านต่างๆ ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การจัดตั้งส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง และการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. จัดโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่ไม่ซ้ำซ้อน

๒. การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ -พ.ศ.๒๕๖๙) ของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ

๓. วางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลดภารกิจและยุบหน่วยงานที่ไม่จำเป็น ให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๔. ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ร้อยละ ๒๙.๑๕

๕. การสรรหาบุคคล ด้วยวิธีการรับโอน คัดเลือก สอบคัดเลือก เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยคำนึงถึงประโยชน์แก่ทางราชการเป็นสำคัญ

๖. การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะพนักงานครูเทศบาล งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา

ด้านสิทธิและสวัสดิการ

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ฝ่ายสิทธิและสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ทราบโดยทั่วกัน และได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้ดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล โดยจัดทำกรประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วยและให้นำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปีและค่าตอบแทนอื่นๆ

๑.๒. ประกาศวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

๒. การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั่วไป

๓. การดำเนินการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)

๔. จัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อย่างเหมาะสม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์

๕. การให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ ได้รับเงินบำเหน็จบำนาญ กรณีเกษียณอายุราชการ ด้วยความถูกต้อง

ด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ฝ่ายสิทธิและสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ สนองนโยบายของผู้บริหาร ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามสายงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งแต่ละประเภทอย่างสม่ำเสมอ

๓. งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ฝ่ายสิทธิและสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี มีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม และรักในองค์กร

- จัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ตามแผนการดำเนินโครงการ พ.ศ.๒๕๖๘

๔. การสนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิต

- ยกย่องชมเชยพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร ได้แก่

โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากร

- มีการจัดเวรยามรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

- มีการติดกล้องวงจรปิดในสถานที่ทำงาน

- มีการติดตั้งถังดับเพลิงเพื่อความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

- ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย ถูกสุขลักษณะน่า

อยู่ น่านำทำงาน และมีความสุขในการทำงาน

- มีเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและทันสมัย

ด้านการรักษาวินัยและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรในองค์กร มีจิตสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รวมทั้งควบคุม กำกับดูแล ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติราชการให้เป็นไปตาม กฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาล และให้ปฏิบัติตนตามมาตรฐานจริยธรรม ที่กำหนดใน เรื่อง ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี เรื่อง ข้อกำหนดจริยธรรมของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖ รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต ไม่กระทำการอันเป็นการขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม ตามประกาศเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี เรื่อง มาตรการป้องกันการขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวมหรือผลประโยชน์ทับซ้อน ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕

อีกทั้งดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่รัฐ ทุกคนไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ว่าจะก่อนขณะหรือหลังปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ได้ประกาศเจตนารมณ์ No Gift Policy เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๕ อย่างต่อเนื่องต่อไป

๒. ผู้บังคับบัญชาเสริมสร้าง และพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีวินัย โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถ การสร้างขวัญและกำลังใจของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้สอดคล้องกับวินัยและการรักษาวินัยพนักงานเทศบาล

- จัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ด้านการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อต่อต้านการทุจริต และการรักษาวินัย ตลอดจนการดำเนินการทางวินัย

ด้านการบริหารงานทั่วไป

๑. การเบิกจ่ายเงินสมทบ กองทุนประกันสังคมของพนักงานจ้าง เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ให้กับสำนักงานประกันสังคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๒. การออกบัตรประจำตัวพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ การออกบัตรพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล (กรณีผู้รับบำเหน็จบำนาญ)

๓. การออกหนังสือรับรองการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง (ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ)

๔. การตรวจสอบสถานะพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้าง ของหน่วยงานภายนอก

นายประเสริฐ บุญประสพ
นายกเทศมนตรีนครสุราษฎร์ธานี

รายละเอียดแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ลำดับ	ประเด็นนโยบายแผนดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑.	การปรับปรุงโครงสร้างและแผนอัตรากำลัง	๑. การจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้เป็นปัจจุบัน	๑. เพื่อวางแผนอัตรากำลังและปรับปรุงอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ๒. เพื่อเป็นกรอบในการใช้แผนอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗-๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑ เล่ม	๑.องค์กรมีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อพ้องภารกิจ ๒.สามารถควบคุมภาวะค่าใช้จ่ายได้	ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งฯ กองการเจ้าหน้าที่
๒.	การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง	๑. การสรรหา และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ๒. การรับโอน และจัดคนสู่ตำแหน่งว่าง	๑. เพื่อสรรหา แต่งตั้งบุคคลตามกรอบอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗-๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	มีบุคลากรครบตามแผนอัตรากำลัง	๑.องค์กรมีอัตรากำลังเพียงพอต่อภารกิจงาน	ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งฯ กองการเจ้าหน้าที่
๓.	การอัตรากำลัง และโครงสร้างแรงจูงใจ	๑. การประเมินเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ๒. การรับการประเมินเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นฯ ๓. การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง	๑. เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรในสังกัด ๒. เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๓. บุคลากรทราบเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗-๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	บุคลากรในสังกัดมีความก้าวหน้าในสายงาน เล่มแผนเส้นทางความก้าวหน้า	๑.บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรได้ทราบเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง	ฝ่ายสิทธิและสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่
๔.	ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	๑. การจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการ	เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗-๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ประกาศประมวลจริยธรรม	บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	ฝ่ายวินัยส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่
๕.	กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพ	เชิงปริมาณ -บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ -การตรวจสุขภาพของบุคลากรผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗-๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ผลการตรวจสุขภาพของบุคลากร	บุคลากรมีสุขภาพที่ดี นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพ	ฝ่ายสิทธิและสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่

