



ประกาศเทศบาลตำบลเมืองเก่า
เรื่อง การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลเมืองเก่า อำเภอสายใต้ จังหวัดสระบุรี

เทศบาลตำบลเมืองเก่า ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑.นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑.ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาล

๒.จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓.มีเส้นทางความก้าวหน้าของอาชีพ

๔.จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕.จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดีคนเก่งขององค์กร

การดำเนินการ

๑.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาล(รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๒.จัดคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน(ระบบแห่ง)

๓.จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๒.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานจากพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

- ๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล
- ๒.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
- ๓.พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ สายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
- ๔.ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ
- ๕.พัฒนาด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการ

- ๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๒.จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรม
- ๓.นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนงานเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

- ๑.พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
- ๒.ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
- ๓.เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อ รองรับการใช้งานระบบและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

การดำเนินการ

- ๑.จัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน
- ๒.ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศ
- ๓.เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศโดยส่งบุคลากรไปฝึกอบรม
- ๔.นโยบายด้านสวัสดิการ

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นใจ ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและ สมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและ สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

- ๑.ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ๒.ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาชีวอนามัย และสภาพความปลอดภัย
- ๓.การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านการแต่งกาย

๔.ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและทำคุณประโยชน์แก่องค์กร

๕.มีระบบการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษ

๖.ปรับปรุงระบบช่องทางสื่อสารโดยใช้แอปพลิเคชันต่างๆ เช่น ไลน์ เฟสบุ๊ก เป็นต้น
การดำเนินการ

๑.จัดทำประกาศมาตรการให้รางวัลและบทลงโทษพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๒.ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพความปลอดภัยให้ดียิ่งขึ้น

๓.จัดตั้งกลุ่มไลน์ของพนักงาน ผู้บริหาร เพื่อเป็นช่องทางการติดต่อ

๕. นโยบายด้านการบริหาร

เป้าประสงค์ การกระจายอำนาจการบริหาร การสั่งการ เพื่อความรวดเร็วในการบริการ
ประชาชน

กลยุทธ์

๑.กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

๒.การกำหนดแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้

๓.รายงานผลการปฏิบัติงาน

การดำเนินการ

๑.จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน ภาระหน้าที่ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้ชัดเจนตามอำนาจหน้าที่

๒.จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี

๓.การประชุมติดตามการปฏิบัติงานทุกสัปดาห์

๖. นโยบายด้านอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ การบริหารกำลังคนให้มีปริมาณเพียงพอสอดคล้องกับภารกิจและควบคุมค่าใช้จ่าย
ด้านบุคคลให้อยู่ในกรอบที่กฎหมายกำหนด

กลยุทธ์

๑.การบริหารจัดการอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นของเทศบาล

๒.พัฒนาระบบการวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้อัตรากำลังคน

๓.พัฒนาข้อมูลสารสนเทศเพื่อบริหารจัดการอัตรากำลังคน

การดำเนินการ

๑.ส่งเสริมส่วนราชการวางแผนและบริหารจัดการอัตรากำลังคน ทั้งการใช้อัตรากำลังเทศบาล
ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล

๒.ตรวจสอบการใช้อัตรากำลังคนทั้งที่ตั้งใหม่และอัตรารว่าง

๓.มุ่งเน้นให้ส่วนราชการนำระบบสารสนเทศกำลังคนมาใช้ในการบริหารจัดการและวางแผน
กำลังคน

๗. นโยบายด้านการสร้างและกระบวนการจัดการความรู้

เป้าประสงค์ การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลได้รับการพัฒนาศักยภาพความรู้
ความสามารถด้านต่างๆ เช่น ศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนาในหลักสูตรต่างๆ

/กลยุทธ์.....

กลยุทธ์

- ๑.การสร้างและแสวงหาความรู้
- ๒.การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ
- ๓.การประมวลและกลั่นกรองความรู้
- ๔.การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้
- ๕.การเรียนรู้

การดำเนินการ

- ๑.จัดหรือส่งอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ
- ๒.รวบรวมความรู้เป็นหมวดหมู่และจัดทำฐานข้อมูล สร้างคลังความรู้ระเบียบ ข้อกฎหมายผ่านระบบเครือข่าย
- ๓.ปรับปรุงฐานข้อมูลความรู้ บอร์ดประชาสัมพันธ์
- ๔.สื่อประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์เทศบาล ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร เฟสบุ๊ก
- ๕.เสริมสร้างกิจกรรมในการทำงานร่วมกัน การประชุม

นโยบายด้านจริยธรรม

เป้าประสงค์ บุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองเก่า มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล มาตรฐานจริยธรรม

กลยุทธ์

- ๑.การยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม
- ๒.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- ๓.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
- ๔.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
- ๕.การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๘.การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙.การยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายศุภรัตน์ อรรถพันธ์)

นายกเทศมนตรีตำบลเมืองเก่า



การดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ของเทศบาลตำบลเมืองเก่า
อำเภอเสาไห้ จังหวัดสระบุรี

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลเมืองเก่า อำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรี**

เทศบาลตำบลเมืองเก่า ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑.นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

- ๑.ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาล
- ๒.จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
- ๓.มีเส้นทางความก้าวหน้าของอาชีพ
- ๔.จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
- ๕.จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดีคนเก่งขององค์กร

การดำเนินการ

- ๑.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาล(รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
- ๒.จัดคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน(ระบบแห่ง)
- ๓.จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๒.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

- ๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล
- ๒.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓.พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ
สายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔.ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ

๕.พัฒนาด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การ
แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการ

๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒.จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรม

๓.นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนงานเอกสาร
สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑.พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๒.ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

๓.เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อ
รองรับการใช้งานระบบและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

การดำเนินการ

๑.จัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน

๒.ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศ

๓.เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศโดยส่งบุคลากรไปฝึกอบรม

๔.นโยบายด้านสวัสดิการ

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นใจ ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและ
สมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น จัดสวัสดิการความปลอดภัย
อาชีวปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและ
สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑.ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๒.ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาชีวอนามัย และสภาพความปลอดภัย

๓.การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านการแต่งกาย

๔.ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและทำคุณประโยชน์แก่องค์กร

๕.มีระบบการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษ

๖.ปรับปรุงระบบช่องทางการสื่อสารโดยใช้แอปพลิเคชันต่างๆ เช่น ไลน์ เฟสบุ๊ก เป็นต้น

/การดำเนินการ.....

การดำเนินการ

๑. จัดทำประกาศมาตรการให้รางวัลและบทลงโทษพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพความปลอดภัยให้ดียิ่งขึ้น

๓. จัดตั้งกลุ่มไลน์ของพนักงาน ผู้บริหาร เพื่อเป็นช่องทางการติดต่อ

๕. นโยบายด้านการบริหาร

เป้าประสงค์ การกระจายอำนาจการบริหาร การสั่งการ เพื่อความรวดเร็วในการบริการประชาชน

กลยุทธ์

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

๒. การกำหนดแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้

๓. รายงานผลการปฏิบัติงาน

การดำเนินการ

๑. จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน ภาระหน้าที่ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้ชัดเจนตามอำนาจหน้าที่

๒. จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี

๓. การประชุมติดตามการปฏิบัติงานทุกสัปดาห์

๖. นโยบายด้านอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ การบริหารกำลังคนให้มีปริมาณเพียงพอสอดคล้องกับภารกิจและควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลให้อยู่ในกรอบที่กฎหมายกำหนด

กลยุทธ์

๑. การบริหารจัดการอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นของเทศบาล

๒. พัฒนาระบบการวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้อัตรากำลังคน

๓. พัฒนาข้อมูลสารสนเทศเพื่อบริหารจัดการอัตรากำลังคน

การดำเนินการ

๑. ส่งเสริมส่วนราชการวางแผนและบริหารจัดการอัตรากำลังคน ทั้งการใช้อัตรากำลังเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล

๒. ตรวจสอบการใช้อัตรากำลังคนทั้งที่ตั้งใหม่และอัตรารว่าง

๓. มุ่งเน้นให้ส่วนราชการนำระบบสารสนเทศกำลังคนมาใช้ในการบริหารจัดการและวางแผนกำลังคน

๗. นโยบายด้านการสร้างและกระบวนการจัดการความรู้

เป้าประสงค์ การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาลได้รับการพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถด้านต่างๆ เช่น ศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนาในหลักสูตรต่างๆ

กลยุทธ์

๑. การสร้างแสงสว่างหาความรู้

๒. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ

๓. การประมวลและกลั่นกรองความรู้

๔.การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

๕.การเรียนรู้

การดำเนินการ

๑.จัดหรือส่งอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ

๒.รวบรวมความรู้เป็นหมวดหมู่และจัดทำฐานข้อมูล สร้างคลังความรู้ระเบียบ ข้อกฎหมายผ่าน

ระบบเครือข่าย

๓.ปรับปรุงฐานข้อมูลความรู้ บอร์ดประชาสัมพันธ์

๔.สื่อประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์เทศบาล ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร เฟสบุ๊ก

๕.เสริมสร้างกิจกรรมในการทำงานร่วมกัน การประชุม

๘.นโยบายด้านจริยธรรม

เป้าประสงค์ บุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองเก่า มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล มาตรฐานจริยธรรม

กลยุทธ์

๑.การยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม

๒.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน

๔.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๕.การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

๖.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘.การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙.การยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

เมื่อวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๕ เทศบาลตำบลเมืองเก่า อำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี ได้จัดกิจกรรม/ชี้แจงการแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ในการดำรงตนตามมาตรฐานจริยธรรม ซึ่งเป็นการขับเคลื่อนและดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของนายกเทศมนตรี นายสุภรัตน์ อรรถพันธ์ หลังจากประกาศไว้เมื่อครั้งแถลงนโยบายต่อสภาเทศบาล ทั้งนี้ก็เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรม



