



ประกาศเทศบาลตำบลบ่อพลอย
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิน พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับภารกิจของหน่วยงานตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

เทศบาลตำบลบ่อพลอย จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ่อพลอย ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้การบริหารงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ โดยทำการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดทำกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผลเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและการกิจของเทศบาลตำบลบ่อพลอย

๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจของเทศบาลตำบลบ่อพลอย

๒. นโยบายด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ จึงมีนโยบายการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับการเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานต้นสังกัด คณะกรรมการและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้มีการคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง โดยการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของบุคลากรทั้งหมด

๒.๒ การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน ปิดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นได้แก่ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิน อำเภอ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มแรงงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร จากหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร ให้มีผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้มีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ทั้งจากภายในหรือภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

๓.นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มีระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินชีดความสามารถ (Competency Assessment) และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ในกระบวนการฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและ ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกส่วนราชการ

๓.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร(Training and Development Roadmap) เพื่อเป็น กรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ สร้างหรือเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๓.๔ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนา บุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๓.๕ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (E-IDP) ผ่านระบบ HRDS

๔.นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

มีระบบจัดสวัสดิการด้านต่างๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับ บุคลากร เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย สวัสดิการด้านกีฬา โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดกิจกรรมสันทนาการสำนักงานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร

๔.๒ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและ ให้บริการประชาชนดีเด่น

๕.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายด้านคุณธรรม ความโปร่งใส โดยยึดระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ตลอดจนการประเมินผลชีด ความสามารถต่างๆ โดยยึดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของ หน่วยงาน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๕.๑ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด

๕.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปตามผลการปฏิบัติงานจริง และเป็นธรรม

/๕.๓ ดำเนินการ...

๕.๓ ดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครู เลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างตามภารกิจเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

๖.นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร

มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างวินัยของบุคลากร เพื่อเป็นการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยเน้นการส่งเสริมและป้องกันมากกว่าการลงโทษ เพื่อสร้างวัฒนธรรมอันดีงามขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับและเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาอบรมอย่างต่อเนื่อง ไม่เลือกปฏิบัติ โดยจัดทำคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร และเป็นปัจจุบัน

๖.๒ ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย เป็นไปตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และข้อบังคับเทศบาลตำบลบ่อพลอยว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำการผิดหรือทุจริตให้รายงานต่อผู้บริหารทราบโดยเร็ว

๖.๓ จัดให้มีโครงการด้านการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม รวมถึงการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยบุคลากร

๖.๔ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๓



(นายชัยเชษฐ พัฒนาพิชัย)
นายกเทศมนตรีตำบลบ่อพลอย