



ประกาศเทศบาลตำบลหนองเสม็ด

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ ได้มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัยและพร้อมปรับตัว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดภัย และประพฤตินิยมชอบ ประกอบกับแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนายุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจ ผู้มีความรู้ ให้สอดคล้องความสามารถ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานรับ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

เทศบาลตำบลหนองเสม็ดจึงกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรและเพื่อให้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองเสม็ด ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อสนับสนุนให้การบริหารงานขององค์กรมีประสิทธิภาพโดยการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดทำกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์พันธกิจ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กรรวม ทั้งนี้ มีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจและแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลหนองเสม็ด

๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อเทศบาลตำบลหนองเสม็ด

๒. นโยบายด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพจึงมีนโยบายการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานและตำแหน่ง ควบคู่กับการเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันระหว่างหน่วยงานต้นสังกัด คณะกรรมการหรือผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้การสรรหาและคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใสและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ดำเนินการ...

๒.๑ ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง โดยการสรรหาข้าราชการ พนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๒.๒ การรับโอนหรือการสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง ต้องประกาศผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน ปิดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานและแจ้งข่าวการประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น เช่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มแรงงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากหัวหน้าส่วนราชการ ที่รับผิดชอบงานของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร ให้มีผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้มีประสบการณ์ในตำแหน่ง ทั้งจากภายในหรือภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเป็นคนดี สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

๓. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในการวางแผนฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากรโดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกส่วนราชการ

๓.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร(Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ สร้างหรือเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๓.๔ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีระบบจัดสวัสดิการด้านต่างๆเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ พัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากร เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย สวัสดิการด้านกีฬา โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากรในองค์กร

๔.๒ จัดกิจกรรมสันทนาการเพื่อสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร

๔.๓ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น

๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายด้านคุณธรรม ความโปร่งใส โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ตลอดจนการประเมินผล ชีตความสามารถต่างๆ โดยนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

๕.๑ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้าง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด

๕.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้าง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปตามผลการปฏิบัติงานจริงและเป็นธรรม

๕.๓ ดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างภารกิจ เป็นไปตามเวลาที่กำหนด

๖. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างวินัยของบุคลากรเพื่อเป็นการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยเน้นการส่งเสริมและป้องกันมากกว่าการลงโทษ เพื่อสร้างวัฒนธรรมอันดีขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับและเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยจัดทำเป็นคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรและเป็นปัจจุบัน

๖.๒ ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย เป็นไปตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และข้อบังคับเทศบาลตำบลหนองเสม็ดว่าด้วยจรรยาข้าราชการ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานต่อผู้บริหารทราบโดยเร็ว

๖.๓ จัดให้มีโครงการด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยของบุคลากร

๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ เทศบาลตำบลหนองเสม็ดมีการจัดสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในเทศบาล เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับเทศบาล โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติให้มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสารให้สิ่งจูงใจและผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ เพื่อให้เกิดการมุ่งสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกัน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๗.๑ การปรับช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้บุคลากรภายในเทศบาลได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่มีประโยชน์ ทั้งระเบียบ หลักเกณฑ์ และข้อบังคับต่างๆ ผ่านการประชุมสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ

๗.๒ การปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ โดยการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่มีใช้สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ รวมทั้งการดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

๗.๓ การยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี ทำคุณประโยชน์ให้องค์กร จากการพิจารณาความดี ความชอบ การปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำ เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานหรือคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๗.๔ การปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนการจัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ ควบคู่กับการส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ ผ่านการเข้ารับการอบรมส่งเสริมศักยภาพต่างๆ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



นายกเทศมนตรีตำบลหนองเสม็ด