



ประกาศเทศบาลตำบลเมืองเก่า

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment :ITA)

เทศบาลตำบลเมืองเก่า ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลซึ่งบุคลากรของหน่วยงานมีความสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้หลากหลายหน้าที่ บุคลากรขององค์กรจะเป็นผู้สร้างสรรค์ด้านต่างๆ และเป็นหลักสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและนโยบาย รวมถึงบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนพัฒนาและการรักษาทรัพยากรบุคคลให้ทำงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีคุณธรรม จริยธรรม ล้วนต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเมืองเก่า ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อให้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๑.๑ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายของเทศบาลตำบลเมืองเก่าต่อไป

๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจของเทศบาลตำบลเมืองเก่า

๒. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และคัดเลือก

๒.๑ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหาร ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายผู้บริหาร (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๑

๒.๒ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติ ให้ดำเนินการตามแผนการสรรหาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๒.๓ การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างต้องปิดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานและแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น เช่น สำนักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด อำเภอกำนันตำบล ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน หน่วยงานต่างๆทั้งในและนอกพื้นที่

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี เพื่อให้พนักงานเทศบาลมีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง มีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความต้องการจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุกส่วนราชการ

๓.๒ สร้างหรือเผยแพร่ประชาสัมพันธ์พันธับทเรียนความรู้ คู่มือการปฏิบัติงานในเรื่องต่างๆ ให้บุคลากรได้เรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๓.๓ นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบประกาศจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E-laas) ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนี้ เทศบาลตำบลเมืองเก่า ได้ใช้ข้อมูลต่างๆนี้ ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และเป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

๔. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลเมืองเก่ามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างเป็นธรรมรวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่างๆ (Corporacy Competency) เทศบาลตำบลเมืองเก่านำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๔.๑ ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลแลพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ให้เป็นไปอย่างสุจริตและเที่ยงธรรม

๔.๓ ดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจให้เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

๕. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานเทศบาลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญๆซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน

๕.๑ กิจกรรม ๕ ส ภายในองค์กร

๕.๒ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ

๕.๓ จัดกิจกรรมจิตอาสาพัฒนา ร่วมกันระหว่างคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างร่วมกับหน่วยงานราชการ ผู้นำชุมชน และประชาชนทั่วไป

๕.๔ การกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

๖. นโยบายด้านส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศเทศบาลตำบลเมืองเก่า เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ จริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและพนักงานจ้าง

๖.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติโดย จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

๖.๒ ควบคุม กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามระเบียบวินัย เป็นไปตามประมวล จริยธรรมของข้าราชการ และข้อบังคับเทศบาลตำบลเมืองเก่า

๖.๓ จัดให้มีโครงการด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมหรือบุคคลต้นแบบดีเด่น เป็นต้น

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



นายชัยทัต ชัยสิทธิ์

นายกเทศมนตรีตำบลเมืองเก่า