



ประกาศเทศบาลตำบลเชียงกลม

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลเชียงกลมประจำปี ๒๕๖๖

ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ เพื่อเป็นไปตามแผนพัฒนาข้าราชการของเทศบาลตำบลเชียงกลม ระยะเวลา ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๙ รวมทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีความพร้อมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เทศบาลตำบลเชียงกลมจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงกลมประจำปี ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงกลม ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง

๑.๑ ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเชียงกลมในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำ กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การ กำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง

๑.๒ มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่ง เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น, การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง, การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.๓ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลเชียงกลม

๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก งานบริหารงานบุคคล เทศบาลตำบลเชียงกลม ต้องดำเนินการวางแผนกำลังคนสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะใน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนที่มีความสามารถเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของ เทศบาลตำบลเชียงกลม ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบแผนอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ เทศบาลตำบลเชียงกลม หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก

๑.๒ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลัง ที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๑.๓ การรับบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการในสังกัดอื่นมาดำรงตำแหน่งว่าง โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน และ ประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มี ความรู้ ความสามารถ และเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

๓. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล งานบริหารงานบุคคล เทศบาลตำบลเชียงกลม ต้องดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคคลเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะแต่ละตำแหน่งของข้าราชการเทศบาล ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุตามประสงค์นโยบายของ เทศบาลตำบลเชียงกลม และระดับชาติตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ สร้างความรู้เฉพาะด้านตามสายงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการ

๔. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน สวัสดิการและผลตอบแทน งานบริหารงานบุคคล เทศบาลตำบลเชียงกลม ต้องดำเนินการวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงาน การมีผลการปฏิบัติราชการ บำเหน็จความดี ความชอบ เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับข้าราชการเทศบาลตำบลเชียงกลม ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเชียงกลม การพัฒนาระบบข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อมในการ ปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นการพัฒนาระบบการยกย่องชมเชย เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ดีเด่นหรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดี และสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเกิดความผูกพันต่อเทศบาลตำบลเชียงกลม โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของแต่ละตำแหน่ง

๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่น แห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

๓.๓ จัดให้มีการระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม มีความ เสมอภาคและ สามารถ ตรวจสอบได้

๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่าง เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี โดยดำเนินการพิจารณาเบิก จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับข้าราชการ เทศบาลตำบลเชียงกลม ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเชียงกลม และยกย่อง ชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการ ปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

๕. นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

๕.๑ แจ้งให้บุคลากรในเทศบาลตำบลเชียงกมล รับทราบถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเชียงกมล รวมทั้งข้อบังคับเทศบาลตำบลเชียงกมล ว่าด้วยจรรยา ข้าราชการเทศบาลตำบลเชียงกมล

๕.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางตามระเบียบ หนังสือสั่งการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๕.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ทั้งนี้ งานบริหารงานบุคคล ดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงกมล ดังนี้

ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน (ภายในวันทำการสุดท้ายของเดือนเมษายน)

ครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน (ภายในวันทำการสุดท้ายของเดือนตุลาคม)

๖. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ

๕.๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ มีการปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) อย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วน รวดเร็ว และเป็นปัจจุบัน ๗.๓ ส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงาน ผลงาน การรายงาน สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา

๕.๓ มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และให้บริการข้อมูลในระบบดิจิทัล แก่ประชาชนที่เข้ามาติดต่อราชการ พร้อมทั้งให้คำแนะนำต่างๆ ที่ถูกต้องสำหรับประชาชนที่เข้ามาใช้บริการกับเทศบาลตำบลเชียงกมล เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหาและ เลือกสรรพนักงานเทศบาล (การประกาศรับโอนย้ายพนักงานเทศบาล การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระบบ การบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบประกาศการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E-laas) ได้ใช้ข้อมูลต่างๆ นี้ ไปใช้ สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบ ความสำเร็จอย่างยั่งยืน และเป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๖



(นายอุดร วังศิริ)

นายกเทศมนตรีตำบลเชียงกมล

