



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านนา
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านนา เป็นไปด้วยความด้วยควมเรียบร้อย เกิดความโปร่งใสและมีคุณธรรม เทศบาลตำบลบ้านนา จึงขอประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
๒. มีการวัดผลการทำงานโดยใช้ตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนดเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ

๓. มีการประชุมหัวหน้าส่วนราชการเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ

๔. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม

๕. ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบ้านนามีโครงสร้างตำแหน่งงานและอัตรากำลังที่กำหนดไว้เพื่อรองรับภารกิจที่เป็นทั้งภารกิจหลัก และภารกิจรอง ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล จึงกำหนดนโยบายด้านอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลัง ดังนี้

๑. มีการวางแผนกำลังคนโดยจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อระบุความต้องการใช้อัตรากำลังคนในอนาคตจำแนกตามตำแหน่ง ระดับและหน่วยงาน ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒

๒. มีการสรรหาและบริหารอัตรากำลังคน เช่น การประชาสัมพันธ์รับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น การปรับเกลียงาน ปรับเกลียงคนให้สอดคล้องกันและมอบภารกิจที่ตรงกับความสามารถ (put the man on the right job)

๓. มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ตามแผนอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้เทศบาลมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการสรรหาบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่าง ในกรณีที่มิบุคลากรโอน ย้าย เปลี่ยนตำแหน่งหรือลาออก เพื่อให้งานเกิดความต่อเนื่อง

/๓.มีการประเมิน...

๔. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เทศบาลได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดทอนโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๕. มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร โดยการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง เช่นการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ

๓. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลบ้านนามีโครงสร้างของส่วนราชการ ทั้งหมด ๗ ส่วนราชการ ที่สามารถรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลทั้งที่เป็นภารกิจหลัก และภารกิจรอง โดยอาศัยบุคลากรของหน่วยงานที่มีความรู้ความสามารถ และมีการบริหารงานบุคคลภายใต้ระบบคุณธรรม การพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาให้บุคลากรของเทศบาล มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เทศบาลฯ จึงได้กำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ

๒. ดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่เทศบาลจัดขึ้นเอง หลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่จัดการอบรม

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล การรักษาวินัย และการสร้างความผูกพันในองค์กร การมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคี ผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้องค์กร ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุกๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การรักษาวินัย

/ผูกพัน...

๔. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์การแห่งการเรียนรู้

เทศบาลตำบลบ้านนาเสริมสร้างสนับสนุนให้บุคลากรของเทศบาลได้มีการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งสร้างสรรค์ให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของทุกคนในองค์กร เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ อันจะนำไปสู่การใช้ความรู้ในการเสริมสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง

๕. ด้านสวัสดิการและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เทศบาล คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร ดังนี้

๑. กำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ เช่น ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานด้านสิ่งปฏิกูลในชุมชน

๒. จัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่เพียงพอต่อผู้ปฏิบัติงาน มีความทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๓. ดำเนินกิจกรรมด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยการดำเนินกิจกรรม ๕ ส การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ และสวยงาม

๔. มีการจัดเลี้ยงสังสรรค์ตามโอกาสต่างๆ โดยให้ครอบครัวของพนักงานได้มีโอกาสมาร่วมงาน เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรและคนในครอบครัว เพื่อให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานและรู้สึกรักองค์กร

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายสมคิด ปะสิงขอบ)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านนา