



ประกาศเทศบาลตำบลหางโฮง

เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ด้วยเทศบาลตำบลหางโฮง ได้ตระหนักถึงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาลตำบลหางโฮงจึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ดังนี้

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

มีการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างส่วนราชการ ระบบงาน การจัดกรอบแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการดำเนินงานตามนโยบาย การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานเทศบาลที่เทศบาลคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการ จัดระบบงาน และกำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการภายใน เพื่อรองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๒. จัดสรรอัตรากำลังให้เพียงพอ เหมาะสม ภายใต้งบประมาณที่จำกัดให้สามารถรองรับภารกิจทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

แนวทางปฏิบัติ

๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในและการกำหนดตำแหน่ง การปรับปรุงกำหนดตำแหน่งภายในแต่ละส่วนราชการ ทั้งข้าราชการ พนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่า มุ่งผลสัมฤทธิ์ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการนำไปสู่การบรรลุพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร

๒. วางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รองรับภารกิจครอบคลุมในทุกด้านของเทศบาล ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

๓. การกำหนดอัตรากำลัง ต้องเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย โดยควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

/๔. การ...

๔. การวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนกรอบอัตรากำลัง ค่างาน ปริมาณงาน และภารกิจที่ผ่านมา ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีความจำเป็นต้องมีบุคลากรมารองรับงานนั้น ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรและการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

๒. นโยบายด้านการสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้ง

เป้าประสงค์

๑. มีระบบการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การโอน การย้าย การเลื่อนระดับ เพื่อมาดำรงตำแหน่งในสังกัดเทศบาลตามที่ระเบียบ กฎหมายที่กำหนด มีระบบที่มีมาตรฐาน โปร่งใส ตรวจสอบได้

๒. เพื่อสรรหาบุคลากรด้วยระบบคุณธรรมให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. วางระบบการสรรหา การคัดเลือกบุคลากรทุกประเภทให้มีประสิทธิภาพ

๒. ปรับกระบวนการสรรหาบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

แนวทางปฏิบัติ

๑. วางแผนการสรรหา การคัดเลือกให้สอดคล้องกับภารกิจและลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ

๒. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคล

๓. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรทุกประเภททุกตำแหน่ง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๒. เพื่อให้บุคลากรมีความคิดริเริ่ม สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

กลยุทธ์

๑. เพิ่มศักยภาพบุคลากรทุกประเภทและตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและยกระดับคุณภาพและมาตรฐานในการให้บริการสาธารณะ

๒. สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความคิดริเริ่ม สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมในการพัฒนาตนเอง พัฒนางค์กร

๓. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละประเภทตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงาน

แนวทางปฏิบัติ

๑. วางแผนจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาเรียนรู้ พัฒนาตนเองที่หลากหลายในรูปแบบยุคดิจิทัล (Digital)

๓. ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ในองค์กร โดยนำหลักการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) มาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างและพัฒนาความรู้ รวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการมาพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/๔.นโยบาย...

๔. นโยบายด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป้าประสงค์

๑. ให้บุคลากรทุกตำแหน่งมีความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกสายงาน
๒. ให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานอย่างมีความสุข

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าให้กับบุคลากรอย่างเสมอภาคในทุกโอกาส
๒. พัฒนาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานและมีความปลอดภัย
๓. เสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร และการยอมรับค่านิยมใหม่ ๆ ของบุคลากร

แนวทางปฏิบัติ

๑. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ทุกประเภท ทุกตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับระเบียบ กฎหมาย เพื่อให้ทุกคนได้เห็นความก้าวหน้าในอาชีพ
๒. จัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ของพนักงานทุกคน เพื่อเป็นสื่อกลางเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีระหว่างส่วนราชการ รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง
๓. จัดให้มีสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานให้สะอาด สะดวก ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานและการให้บริการสาธารณะ
๔. สร้างค่านิยมร่วมในการทำงานที่มุ่งเน้นผลงาน ความรับผิดชอบและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา

๕. นโยบายด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน นำไปสู่องค์กรแห่งคุณธรรม
๒. เพื่อให้บุคลากรรักษาวินัยและมาตรฐานจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมบุคลากรให้ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มาตรฐานวิชาชีพในการปฏิบัติงาน
๒. เสริมสร้างให้บุคลากรรักษาวินัยและการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี
๓. ขับเคลื่อนองค์กรให้สู่องค์กรแห่งคุณธรรม

แนวทางปฏิบัติ

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามประกาศเทศบาลตำบลยางโอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง
๒. นำระบบคุณธรรมและผลงานในการพิจารณาความดีความชอบของพนักงานเทศบาลมาประกาศเพื่อยกย่อง ชมเชย เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายลม แสนเขียว)

นายกเทศมนตรีตำบลยางโอง