



ประกาศเทศบาลตำบลเกาะพะงัน
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และมีความสอดคล้องกับตัวชี้วัดด้านต่างๆ เช่น ตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : ITA) การกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเกาะพะงัน การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment :ITA) รวมถึงตัวชี้วัดอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

เทศบาลตำบลเกาะพะงัน จึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเกาะพะงัน ดังนี้

๑. ด้านแผนอัตรากำลัง

การวางแผนอัตรากำลังมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง ตลอดจนมีการติดตาม และประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่องรวมทั้งมีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเกาะพะงัน บรรลุผลตามวิสัยทัศน์พันธกิจที่ตั้งไว้ โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ มีการตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังและประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๑.๒ เอกสารแผนอัตรากำลังมีการระบุยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเกาะพะงัน เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับภารกิจหรือกิจกรรมและความต้องการของหน่วยงาน

๑.๓ มีบทวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรโดยระบุจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคอย่างชัดเจน

๑.๔ มีการวิเคราะห์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ามีภารกิจหรือกิจกรรมที่เทศบาลตำบลเกาะพะงันต้องดำเนินการ

๑.๕ ส่วนราชการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบพร้อมทั้งระบุงานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน มีการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลา นำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อเพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการและพนักงานจ้างที่พึงมี

๑.๖ มีการแสดงรายการหรือระยะเวลาการทำงานของข้าราชการและพนักงานจ้างว่าใน ๑ ปี จะมีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาที และนำผลการวิเคราะห์หาคำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละกอง โดยมีการจำแนกเป็นความต้องการกำลังคนว่าต้องการกำลังคนเป็นประเภทสายงานปฏิบัติ สายงานผู้บริหารในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๗ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีการประชุมพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังและวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่เหตุผลความจำเป็นที่ต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง (การกำหนดตำแหน่ง/การยุบเลิกตำแหน่ง/การกำหนดส่วนราชการเพิ่มใหม่/การยุบเลิกส่วนราชการ)

๑.๘ มีการจัดฐานข้อมูลด้านบุคลากรด้วยระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) และฐานข้อมูลอื่น ๆ ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๒. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

เทศบาลตำบลเกาะพะงัน มีแผนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากรโดยมีแผนทางการดำเนินการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรที่เป็นไปตามระเบียบ และข้อบังคับโดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ กำหนดแผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้ทันต่อความต้องการในการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ

๒.๒ มีหนังสือรายงานตำแหน่งข้าราชการที่ว่างต่อ ก.จังหวัด

๒.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างเทศบาลตำบลเกาะพะงันต้องประชาสัมพันธ์การรับสมัครเป็นการทั่วไป โดยประกาศทางเว็บไซต์เทศบาลตำบลเกาะพะงัน แจ้งส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง และกลุ่มไลน์ต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

๒.๕ ตั้งงบประมาณไว้สำหรับการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และจะต้องใช้งบประมาณไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณรายจ่ายทั้งหมด

๒.๖ จัดทำแนวทางดำเนินการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเกาะพะงัน

๓. การพัฒนาบุคลากร

งานการเจ้าหน้าที่ โดยฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหาร เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ ตลอดจนมีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกบุคลากรสำหรับผู้บริหาร มีแผนบริหารจัดการบุคลากรที่มีทักษะ หรือมีสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างมีระบบ มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน

๓.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training and development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคคลแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๓.๔ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคลากร

๓.๕ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล

๓.๖ จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เทศบาลตำบลเกาะพะงันกำหนด

๓.๗ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเกาะพะงัน

๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เทศบาลตำบลเกาะพะงัน มีการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข โดยการสร้างสภาพแวดล้อม วิธีการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มศักยภาพและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความสุข พึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการทำงาน

๔.๒ มีการประชุมถ่ายทอดนโยบาย โดยคณะผู้บริหาร ผู้อำนวยการกอง และข้าราชการ

๔.๓ มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสถานที่ทำงาน (Big cleaning day)

๔.๔ มีการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๕. ด้านการประเมินผล....

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลเกาะพะงันกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ทราบโดยทั่วกัน รวมทั้งมีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ต้นรอบการประเมินมีการประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแจ้งให้ทุกส่วนราชการทราบ

๕.๒ ให้ทุกส่วนราชการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนวันที่ ๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม

๕.๓ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามบันทึกข้อตกลงที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นรอบการ ประเมิน

๕.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้รวบรวมและแจ้งกองการเจ้าหน้าที่เพื่อเสนอนายกเทศมนตรีพิจารณาโดยด่วน

๕.๕ หากมีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างร้องเรียนขอความเป็นธรรมจากการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้รวบรวมและแจ้งงานการเจ้าหน้าที่เพื่อเสนอนายกเทศมนตรีตำบลเกาะพะงัน พิจารณาโดยด่วน

๕.๖ นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร การเลื่อนระดับ การให้รางวัล ประจำปี การเลื่อนขั้นเงินเดือน

๕.๗ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จได้ประกาศผลการประเมินให้จัดเก็บข้อมูลไว้เป็น ฐานข้อมูล และเก็บแบบประเมินไว้ในทะเบียนประวัติ (ก.พ.)

๖. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

เทศบาลตำบลเกาะพะงัน มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และสร้างธรรมาภิบาลใน หน่วยงาน เพื่อให้ข้าราชการเทศบาลตำบลเกาะพะงันมีความประพฤติดีมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของ มาตรฐานจริยธรรม โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ จัดทำแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการเทศบาลตำบลเกาะพะงัน

๖.๒ ประกาศหลักเกณฑ์คุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการเทศบาลตำบลเกาะพะงัน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และแนวทางปฏิบัติ

๖.๓ ประกาศเจตนารมณ์และตกลงร่วมกับคณะผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรที่จะขับเคลื่อนให้ เป็นองค์กรคุณธรรมร่วมกัน

๖.๔ จัดทำแผน...

๖.๔ จัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรม

๖.๕ จัดกิจกรรมส่งเสริมความรักความผูกพันระหว่างคณะผู้บริหารกับบุคลากรในเทศบาลตำบล
เกาะพะงัน และกิจกรรมบันทึกความดีเพื่อยกย่องชมเชยบุคลากร

๖.๖ เข้าร่วมโครงการป้องกันการทุจริตของ ปปช. ปปท. หรือสถาบันพระปกเกล้า

๖.๗ ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕



(นายอภิชาติ ลิ้มสุวรรณ)

นายกเทศมนตรีตำบลเกาะพะงัน