



ประกาศเทศบาลตำบลพะโต๊ะ
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....
โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ก้าวหน้า ให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง จึงมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

เพื่อให้เทศบาลตำบลพะโต๊ะ บริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ แผนนโยบายภาครัฐ โปร่งใส เป็นธรรม รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงกำหนดนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพะโต๊ะ ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา

เทศบาลตำบลพะโต๊ะ จะดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตาม คุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจของเทศบาลตำบลพะโต๊ะ ที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๒ ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในช่วงเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง

๑.๓ การรับโอนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์ www.phato.go.th และแจ้งข่าว ประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น ประกอบด้วย

- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชุมพร
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดชุมพร

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร

๒. ด้านการพัฒนา

เทศบาลตำบลพะโต๊ะ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมของ

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของเทศบาลตำบลพะโต๊ะ พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่ หลากหลายตาม เส้นทาง การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละ ตำแหน่ง

๒.๒ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยการส่งเสริมให้ข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ การจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) ได้แก่ ความรู้ ด้านแผนงาน การบริหารงานบุคคล งบประมาณ การเงินการคลัง หรืออื่นๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่น

๓. ด้านเก็บรักษาไว้

เทศบาลตำบลพะโต๊ะ ต้องจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุง ระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชย บุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ กำหนดให้จัดโครงการเสริมสร้างและพัฒนาค่านิยมองค์กรเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้ง เพื่อรองรับระบบราชการที่มีการเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับบริบทที่เกิดขึ้นเพื่อการขับเคลื่อนสู่ระบบราชการสู่ระบบราชการ ๔.๐ (Government ๔.๐)

๓.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการในหน่วยงานรับทราบ

๓.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน

๓.๔ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานเทศบาลดีเด่น พนักงานครูเทศบาล ดีเด่น เพื่อเสริมสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับเทศบาลตำบลพะโต๊ะ และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็น แบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้นายกเทศมนตรีตำบลพะโต๊ะ รับทราบเพื่อจัดทำประกาศนียบัตรเพื่อเกียรติ

๓.๕ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ เทศบาลตำบลพะโต๊ะกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และ การเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล หรือพนักงานจ้างร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมและรับนำเสนอ นายกเทศมนตรีตำบลพะโต๊ะ พิจารณาโดยด่วน

๔. ด้านการใช้ประโยชน์

เทศบาลตำบลพะโต๊ะ โดยทุกส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคล

/อย่างเป็นทางการ...

อย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมพนักงาน เทศบาล และมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลตำบล พะโต๊ะ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้นายกเทศมนตรีตำบลพะโต๊ะ ทราบ โดยเร็ว

๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในตำแหน่งต่างๆ โดยยึดถือหลักความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร (ก.ท.จ.ชุมพร) กำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

จำสืบทำรวจ



(จีรวัดณ์ โสภณ)

นายกเทศมนตรีตำบลพะโต๊ะ