



ประกาศเทศบาลตำบลทรายขาว

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อเป็นไปตามแผนพัฒนาข้าราชการของเทศบาลตำบลทรายขาวระยะเวลา ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีความพร้อมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เทศบาลตำบลคลองพนพัฒนา จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ที่ควบคุมและกำกับกำกับการดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กรโดยยึดหลักของคุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้บริหารปฏิบัติงานต้องมองบทบาทตนเองออกไปจากกรอบความคิดเดิมไปสู่บทบาทและกระบวนการทัศน์ใหม่ ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของ ความสามารถความสัมพันธ์ และความสำเร็จที่มั่นคง ยั่งยืน ให้กับบุคลากรและองค์กร

เป้าหมายการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล

แนวคิดและทิศทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัยและมีสภาพประสิทธิภาพประสิทธิผลในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๔๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคล เพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ และกำหนดนโยบายการบริหาร ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและองค์กรมีประสิทธิภาพได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตราค่าจ้าง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งที่ครอบคลุมงานขององค์กร และการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างในการกำหนดตำแหน่งให้คำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงานและภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยให้มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น และให้บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดนำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

การดำเนินการสรรหาและการคัดเลือก มีการประกาศรับสมัครสรรหาพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลการคัดเลือกพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลทรายขาวให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพและจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

๓. นโยบายด้านบริหารการประเมินผลการปฏิบัติราชการเทศบาลมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้างอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตราค่าจ้างตลอดจนประเมินผลและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศเทศบาลนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหาและเลือกสรรพนักงานเทศบาล (การประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบกระบวนการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม ระบบประกาศการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (e-LAAS) ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)นอกจากนั้น เทศบาลตำบลทรายขาวได้ใช้ข้อมูลต่าง ๆ นี้ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และเป็นการยอมรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

๕. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทนเทศบาลตำบลทรายขาว มีการกำหนดผลตอบแทนสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่าจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้ผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

เทศบาลตำบลทรายขาว ให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเทศบาลทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน และกระบวนการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Profesionals) โดยมุ่งเน้นการค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพผ่านมาเทศบาลตำบลทรายขาว จึงจัดกิจกรรมต่าง ๆ มากมาย เช่น การจัดกิจกรรมทำความสะอาดในสำนักงานเทศบาล (กิจกรรม ๕ ส.) การแข่งขันกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน การจัดกิจกรรมอาสาสมัครร่วมกับประชาชนทั่วไป

๗. นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัยข้าราชการเทศบาลตำบลทรายขาว โดยมีการจัดทำประกาศประมวลคุณธรรม จริยธรรมและข้าราชการว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น และแจ้งให้ทุกส่วนราชการยึดถือปฏิบัติ และต้องร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลการปฏิบัติราชการประสิทธิภาพ ควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

รายการ	ตัวชี้วัด
ด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง	๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลทรายขาว การวิเคราะห์ อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี พิจารณาการกำหนดตำแหน่ง มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผน อัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การ กำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่มหรือลด จำนวน/ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ระเบียบ เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น , การขอเพิ่มอัตรากำลัง ข้าราชการ/พนักงานจ้าง, การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ เป็นต้น

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

รายการ	ตัวชี้วัด
ด้านการสรรหาและคัดเลือก	๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีการและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ กำหนด ๒. สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ได้ตามกรอบ อัตรากำลัง ๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง

๓. นโยบายด้านบริหารการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

รายการ	ตัวชี้วัด
ด้านบริหารการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของ ข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๖. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง/ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการ คัดเลือกบุคคลที่มีทักษะ หรือ สมรรถนะสูง เพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับ ตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ ในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงาน เทศบาลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วย ผลงาน

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

รายการ	ตัวชี้วัด
ด้านบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือ ระบบการ บุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศให้บริการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคล ขององค์กร ๓. การมีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ ๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น โปรแกรมระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลของพนักงานเทศบาล , พนักงานครูเทศบาล , พนักงานจ้าง ระบบ HR โปรแกรมระบบ e-laas , CCCCIS , Eplan, E-office, SIS เป็นต้น

๕. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน

รายการ	ตัวชี้วัด
ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน	<ol style="list-style-type: none">พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐ (ฉบับที่ ๘) และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๕๖ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่

๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

รายการ	ตัวชี้วัด
ด้านสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร	<ol style="list-style-type: none">มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรสัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรจัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕ส , กิจกรรม Big Cleaning Day , จิตอาสา เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมกันจัดกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อประชาชนทั่วไปจัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิดให้กับคณะผู้บริหาร , พนักงานเทศบาล, พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคนจัดประชุมพนักงานเทศบาล เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการยอมรับ ทบทวนและแก้ไข้ปัญหาเพื่อเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีต่อองค์กรพนักงานเทศบาลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรม การสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่เทศบาลตำบลทรายขาวจัดขึ้น และที่หน่วยงานอื่นจัด สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและรักองค์กร ผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร

๗. นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัยข้าราชการ

รายการ	ตัวชี้วัด
ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัยข้าราชการ	<p>๑. บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วน ข้าราชการท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลทรายขาว ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. ผู้บังคับบัญชามอบงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่ เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และผู้ใต้บังคับ บัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓. บุคลากรในสังกัดปฏิบัติตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริตประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙</p>

ทั้งนี้ ให้งานการเจ้าหน้าที่/ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดเทศบาล ดำเนินงานตามนโยบายการ
บริหารทรัพยากรบุคคลและจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ดังนี้
ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน (ภายในวันทำการสุดท้ายของเดือนเมษายน)
ครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน (ภายในวันทำการสุดท้ายของเดือนตุลาคม)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายสมรัก ทองรัตน์)
นายกเทศมนตรีตำบลทรายขาว