



ประกาศเทศบาลตำบลดอนตรอ
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลดอนตรอ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการและกิจกรรมต่างๆ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่างๆ ที่ควบคุมและกำกับการดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักของคุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและปฏิบัติปฏิบัติงานต้องมองบทบาท ตนเองเลยออกไปจากกรอบความคิดเดิมไปสู่บทบาท และกระบวนการใหม่ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถ ความสัมฤทธิ์ผล และความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืนให้กับบุคลากรและองค์กร เทศบาลตำบลดอนตรอจึงมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลดังนี้

๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กร ต่อไป

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เทศบาลจึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิดและการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาาร่วมกันของคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นอย่างดี โปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานรวมทั้งใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายอาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร ต่อไป

๓. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เทศบาลมีการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรที่โปร่งใสและเป็นมาตรฐาน โดยบุคลากรทุกคนจะเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกและสรรหาที่โปร่งใสและเป็นธรรม เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมได้สมัครและแข่งขันกันอย่างเท่าเทียมบนเกณฑ์การคัดเลือกที่ได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการกำกับก่อนมีการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของ สฟธอ. และสำหรับในปี ๒๕๖๕ เทศบาลดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอนที่ชัดเจนและเปิดเผยโปร่งใสตามนโยบายที่วางไว้ตั้งแต่

- การกำหนดเกณฑ์การสรรหาคัดเลือก
- แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา
- ดำเนินการสรรหา สัมภาษณ์งาน สรุปลผลการคัดเลือก
- จนถึงกระบวนการบรรจุและแต่งตั้ง ตามขั้นตอนและกฎระเบียบที่กำหนดไว้

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลดอนตรอนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหา และเลือกสรรพนักงานเทศบาล (การประกาศรับโอนย้ายพนักงานเทศบาลการรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบกระบวนการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระบบบันทึกบัญชี (E-laas) ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนี้ เทศบาลตำบลดอนตรอน ได้ใช้ข้อมูลต่างๆนี้ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และเป็นการรับรอง Thailand ๔.๐ ต่อไป

๕. นโยบายด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างเป็นธรรมรวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ Corporate Competency เทศบาลตำบลดอนตรอนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๖. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

เทศบาลให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการมีคุณธรรมและจริยธรรม ตามนโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ผ่านการสร้างธรรมาภิบาลให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ ในปี ๒๕๖๕ เทศบาลได้จัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยในหลายรูปแบบ ได้แก่ การอบรม สัมมนา งาน Homeday และการสื่อสารภายใน เพื่อให้พนักงานทั้งองค์กรเกิดความตระหนักและยึดมั่นในการประพฤติตนและทำงานตามกฎระเบียบวินัยและมีจริยธรรม

๗. นโยบายการสร้างเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

เทศบาลเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความสามารถได้เติบโตในสายงาน โดยพิจารณาตามผลการปฏิบัติงาน และสมรรถนะของพนักงานในตำแหน่งที่ถือครอง (รวมถึงประสบการณ์ ความรู้ และทักษะที่สำคัญ) โดยพิจารณา ร่วมกับโครงสร้างองค์กร แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน สิ่งส่งมอบ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (Culture and Core Value) เพื่อคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมที่สุดในการดำรงตำแหน่งและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดในปี ๒๕๖๕ เทศบาลได้ดำเนินการส่งเสริมความรู้ให้บุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตั้งแต่การทบทวนอัตรากำลังให้เหมาะสมภารกิจตามโครงสร้างองค์กรใหม่ (Organization Structure) จากนั้นมีการทบทวนสมรรถนะ (competency) แต่ละระดับตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ และภาระงานจริงที่เปลี่ยนไปจากการปรับโครงสร้าง

๘. นโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิต

เทศบาลมีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่าจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้ผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

๔.๘ นโยบายการสร้างเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

เทศบาลเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความสามารถได้เติบโตในสายงาน โดยพิจารณาตามผลการปฏิบัติงาน และสมรรถนะของพนักงานในตำแหน่งที่ถือครอง (รวมถึงประสบการณ์ ความรู้ และทักษะที่สำคัญ) โดยพิจารณาร่วมกับโครงสร้างองค์กร แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน สิ่งส่งมอบ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (Culture and Core Value) เพื่อคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมที่สุดในการดำรงตำแหน่งและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดในปี ๒๕๖๕ เทศบาลได้ดำเนินการส่งเสริมความรู้ให้บุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตั้งแต่การทบทวนอัตรากำลังให้เหมาะสมภารกิจตามโครงสร้างองค์กรใหม่ (Organization Structure) จากนั้นมีการทบทวนสมรรถนะ (competency) แต่ละระดับตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ และภาระงานจริงที่เปลี่ยนแปลงไปจากการปรับโครงสร้างองค์กร พร้อมมีเกณฑ์การประเมินสมรรถนะรายบุคคล เพื่อให้รู้ว่าจะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะของตนเองอย่างไร เพื่อการก้าวไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้น

ขั้นตอนการติดตามผลให้กระทำได้ดังนี้

๑. มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

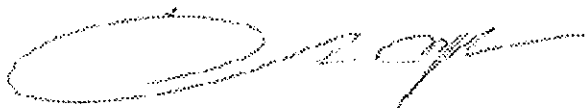
๒. เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัย ในกรณีที่มีปัญหา

๓. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อยๆลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาแน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง

๔. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีและส่วนที่ยังปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อการปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนงานการพัฒนาพนักงานเทศบาลต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลได้จัดทำขึ้นโดยกำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น

ทั้งนี้ จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายวัชร สุขเกื้อ)

นายกเทศมนตรีตำบลนครอ