



ประกาศเทศบาลตำบลโพนสวรรค์
เรื่อง นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคคลจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ของเทศบาลฯ สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีและมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน

เทศบาลตำบลโพนสวรรค์ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของเทศบาลฯ โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนากการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการประเมินผล เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร โดยนำแนวความคิดการบริหารงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จอย่างรอบด้านมาใช้ในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลโพนสวรรค์ แบ่งเป็น ๕ ด้าน ได้แก่

ด้านที่ ๑ การวางแผนกำลังคน

ด้านที่ ๒ การสรรหา

ด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร

ด้านที่ ๔ การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

ด้านที่ ๕ การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

การดำเนินการและแนวปฏิบัติตามนโยบาย การบริหารงานทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลโพนสวรรค์

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ ๑ การวางแผนกำลังคน

วางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อใช้สรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ ๒ การสรรหา

๑. ดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาดำรงตำแหน่งอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยการสรรหาต้องถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์กำหนด

๒. ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่หลากหลาย เป็นธรรม และโปร่งใส ดังนี้

- สรรหาโดยวิธีการสอบแข่งขัน
- สรรหาโดยวิธีการสอบคัดเลือก การคัดเลือก
- สรรหาโดยการรับโอน (ย้าย)

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร

๑. จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์

๒. จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมตามความถนัดและความรู้ความสามารถ

๓. จัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านงานบุคลากรเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับพัฒนาบุคลากร

๔. ส่งเสริมการขอมือหรือเลื่อนระดับตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ระเบียบกำหนดเพื่อสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของบุคลากร

แนวปฏิบัติตามนโยบายด้านที่ ๔ การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ

๑. จัดทำโครงการเสริมสร้างกำลังใจของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่บุคลากร เช่น การมอบเกียรติบัตร การมอบช่อดอกไม้แสดงความยินดี การยกย่องชมเชย การจัดเลี้ยงสังสรรค์เพื่อสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร การมอบของเยี่ยมใช้ เพื่อสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

๒. ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ทั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

๓. จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน และเลื่อนค่าตอบแทน โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และการปฏิบัติตามระเบียบที่ทางราชการกำหนด

๔. จัดสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

๕. จัดระบบงานและมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลโดยคำนึงถึงความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากร

๖. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในเทศบาลฯ ที่มีต่อการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ไปวิเคราะห์และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

แนวปฏิบัติตามนโยบายที่ ๕ การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

๑. ปลุกฝังค่านิยม และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

๒. จัดทำประมวลจริยธรรม มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงาน

๓. สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรม

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกฝ่ายขององค์กรให้อยู่ในระเบียบวินัยและจรรยาบรรณอันดีงาม เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และก่อให้เกิดผลดีแก่ทางราชการนั้น มีหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่บุคลากรจำเป็นต้องรับรู้และถือปฏิบัติ ดังนี้

- ๑.หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
- ๒.หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
- ๓.หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร
- ๔.หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๕.มาตรฐานคุณธรรมและจรรยาบรรณ
- ๖.การให้คุณให้โทษ

รายงานผลการบริหารงานบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

ให้งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เป็นหน่วยงานที่รวบรวม สรุป วิเคราะห์ และจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีของเทศบาล

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖



(นายจอมพล หงษาคี)

นายกเทศมนตรีตำบลโพนสวรรค์