ประกาศเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนให้ความสำคัญกับบุคลากรมากกว่าทรัพยากรอื่นๆ เนื่องจากเป็นทรัพยากรสำคัญและมีคุณค่าต่อการขับเคลื่อนนโยบายและแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในมิติต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบกับเมื่อประเทศไทยมีการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมถึงแผนแม่บทการปฏิรูปประเทศตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว ดังนั้น เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนจึงได้ตระหนักถึงการกำหนดนโยบายการขับเคลื่อนระบบราชการให้มีศักยภาพในการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศให้เป็นไปตามนโยบายรัฐบาล มีการทบทวนบทบาทภารกิจ สำรวจศักยภาพการพัฒนาของบุคลากรของรัฐและสภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน รวมถึงการส่งเสริมการบริหารราชการแบบบูรณาการ จึงได้กำหนดแนวนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน ตามเป้าประสงค์ดังกล่าว ดังนี้

๑. การสรรหา (Recruitment)

ส่วนราชการในราชการส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการแสวงหาบุคลากรตามคุณลักษณะที่ สำนักงาน ก.พ. และกฎหมายกำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติตามภารกิจของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนและแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) โดยมีแนวการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ ประสานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ให้ประกาศทางเว็ปไซต์เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน แจ้งข่าวประชาสัมพันธ์เป็นการทั่วไป เช่น ส่งไปเผยแพร่ยังสถานีวิทยุกระจายเสียง เว็ปไซต์จัดหางาน สถานศึกษา ส่วนราชการต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มแรงงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. การพัฒนา (Development)

ส่วนราชการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการให้เป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ สำรวจความต้องการพัฒนา (Traing Needs) ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ทัศนคติในการทำงานของบุคลากรในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กร และความคาดหวังของเจ้าหน้าที่ ต่อการปรับปรุงรูปแบบบริหารจัดการหรือบรรยากาศในการปฏิบัติงานรวมถึงความคาดหวังของผู้บริหารต่อบุคลากรของหน่วยงานของตน เพื่อนำมาเป็นฐานข้อมูลในการจัดทำละดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๒.๒ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยการอบรมกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก

๒.๓ จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด

๒.๔ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในทุกหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน

๒.๕ จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ทั้งทักษะความรู้ทั่วไป และทักษะความรู้เฉพาะด้าน รวมถึงมีการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตามหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒.๖ พัฒนาขีดสมรรถนะและวัฒนธรรมในการทำงานที่มีความหลากหลาย และสนับสนุนให้มีการวางระบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงในส่วนราชการตามสถานการณ์หรือความจำเป็นบนพื้นฐานของความพอเหมาะพอดี พอเพียง เพื่อให้รองรับกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป

๒.๗ บริหารจัดการบุคลากรให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงานตามความสามารถและให้ได้ในการยกย่องชมเชย

๒.๘ การพัฒนาเสริมสร้างขีดสมรรถนะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระบบราชการรวมทั้งเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริต ในการปฏิบัติงานให้มีคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น และป้องกันการทุจริตคอรัปชัน รวมทั้งปลูกฝังจิตสำนึกให้เป็นคนดี มีค่านิยมในทางสุจริต มีจิตบริการ มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นพื้นฐาน

๒.๙ มีการนำระบบเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาคุณภาพของระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย มีการเชื่อมโยงข้อมูลทั้งภายในและภายนอก สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และมีการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะให้สามารถตรวจสอบได้

๒.๑๐ มีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การถ่ายทอดประสบการณ์ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรต่างหน่วยงาน

๓. การรักษาบุคลากร (Retention)

ส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรประจำปี จัดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ทักษะการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของงานราชการที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๓.๑ จัดทำดำเนินการและรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็ปไซต์เทศบาลตำบลเขาหินซ้อนและเว็ปไซต์ส่วนราชการ

๓.๒ ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร

๓.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลเขาหินซ้อนให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๓.๔ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักผูกพันระหว่างบุคลากรกับส่วนราชการ

๓.๕ ดำเนินการจัดทำสวัสดิการให้บุคลากรเพิ่มเติมจากระเบียบกำหนด

๓.๖ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีที่กำหนด และเป็นธรรม

๔. การใช้ประโยชน์ (Utilization)

เทศบาลตำบลเขาหินซ้อน โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม และกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และหากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกเทศมนตรีตำบลเขาหินซ้อนทราบโดยเร็ว

๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่หน่วยงานจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๕

(นายพิษณุพงษ์ เศรษฐวงศ์)

นายกเทศมนตรีตำบลเขาหินซ้อน