**นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**(พ.ศ.2564-2566)**



**เทศบาลตำบลสะพลี**

**อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร**

**นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**เทศบาลตำบลสะพลี อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร**

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ และกิจกรรมต่างๆ ตำนการบริหารทรัพยากรบุคคล และเข้าใจในฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่างๆ ที่ควบคุมและกำกับการ ตำเนินการ เพื่อไห้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักของคุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ต้องมองบทบาทตนเองเลยออกไปจากรอบความคิดเดิมไปสู่บทบท และกระบวนทัศน์หมู่ที่จะต้องเสริมสร้างคุณคำของความสามารถ ความสัมฤทธิ์ผล และความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืน ให้กับบุคลากรและองค์กร

**เป้าหมายการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล**

แนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรมนูญและหลัการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1.องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคล ที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของรัฐธรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยืดหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายค้นบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่

รองรับภารกิจ ที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคล

เพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งนั้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

**1. นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง**

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

-2-

**๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก**

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากร ที่มีคุณภาพ เทศบาลจึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล สำหรับการคัดเลือกพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลสะพลีให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสมารถ คุณลักษณะ ที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะตำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้ บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

**๓. นโยบายค้นบริหารผลการปฏิบัติงาน**

เทศบาลมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน(KPI) จากเป้าหมายของ องค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ Corporate Competency เทศบาลนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

**๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ**

เทศบาลนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความวดเร็ว ถูต้อง และถอดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหาและเลือกสรรพนักงานเทศบาล (การประกาศรับโอนย้ายพนักงานเทศบาล การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบกระบวนการเอกสารอิเลคทรอนิกส์ ระบบกาจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินซีดความสามารถ และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการสั่งคม (บี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HV) ระบบประกาศการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิคส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E-aas) ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ( นอกจากนั้น เทศบาลตำบลสะพลี ได้ใช้ข้อมูลต่างๆ นี้ ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และเป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

**๕. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน**

เทศบาล มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์คงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

-3-

**๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร**

เทศบาล ให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานทศบาลทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานแลกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Profesionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปีที่ผ่านมาเทศบาลตำบลศรีดอนชัยจึงจัดกิจกรรมต่างๆ มากมาย เช่น การจัดกิจกรรมทำความสะอาดในสำนักงานเทศบาล (กิจกรรม ๕ ส) การแข่งขันกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอปะทิว การแข่งขันกีฬาระหว่างหน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และองค์กรเอกชน ในเขตอำเภอเชียงของ การจัดกิจกรรมจิตอาสาร่วมกับประชาชนทั่วไป

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง**

|  |  |
| --- | --- |
| **รายการ** | **ตัวชี้วัด** |
| แผนอัตรากำลัง ๓ ปี | **1**. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบล  สะพลี ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสะพลีพิจารณา  **๒**. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผน  อัตรากำลัง๓ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การ  กำหนดจำนวน /ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวน  ตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล  จังหวัดเชียงราย เช่น การปรับปรุงตำแหน่ง  สำหรับพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น,  การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง,  การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็น  พนักงานจ้างตามภารกิจ |

**-4-**

**๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก**

|  |  |
| --- | --- |
| **รายการ** | **ตัวชี้วัด** |
| การสรรหาและคัดเลือก | **๑**. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและ  หลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล  จังหวัดกำหนด  **๒**. สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาใน  การสรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/  ประกาศ/มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน  **๓.** มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง  ได้ตามกรอบอัตรากำลัง  **๔**. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตาม  กรอบอัตรากำลัง |

**๓. นโยบายค้นการบริหารผลการปฏิบัติงาน**

|  |  |
| --- | --- |
| **รายการ** | **ตัวชี้วัด** |
| การบริหารผลการปฏิบัติงาน | **1**.ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล  การปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเตือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง  **๒**. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนด  ตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง / ส่วน  เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มี  ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น  **๓**. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการ  ส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานเทศบาลให้  ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกัน  ด้วยผลงาน |

-5-

**๔ นโยบายค้นการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ**

|  |  |
| --- | --- |
| **รายการ** | **ตัวชี้วัด** |
| การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ | **1**.ในระบบงานหรือเทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  **๒**. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร  **๓**. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบ  เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ  **๔**. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการ  ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อม  โยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูล  เกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น  - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล  ของข้าราการ พนักงานจ้าง พนักงานครู  ระบบ LHR  - โปรแกรมระบบ E-laas, E-office, E-plan  E-gp, ccis |

-6-

**๕. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน**

|  |  |
| --- | --- |
| **รายการ** | **ตัวชี้วัด** |
| สวัสดิการและผลตอบแทน | **๑**. พระราชบัญญัติ บำเหน็จบำนาญข้าราชการ  ส่วนท้องถิ่น(ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๘  **๒**. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย  สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงาน  ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙  **๓**. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย  สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงาน  ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙  **๔**. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย  ค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.  ๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๕๙  **๕**. ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลาง  เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญ  ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กร  ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘  **๖**. ปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี  สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงาน  จ้างของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘  **7**. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด  ชุมพร เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการ  ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง  ของเทศบาลได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว  (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ |

-7-

**6. นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร**

|  |  |
| --- | --- |
| **รายการ** | **ตัวชี้วัด** |
| การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร | **1**.มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการ องค์กรเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร  **๒**. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ  พนักงานเทศบาลที่สะท้อนภาพการทำงานของ  องค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม Big  Cleaning Day, Sport Day, จิตอาสา เพื่อให้  พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรม, และ  เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน บทบาทภาร  หน้าที่, สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้  บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ  **๓**. ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานเทศบาลเป็น  ประจำทุกอาทิตย์ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้  ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหา  อุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ  ทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความ  ผูกพันที่ดีในองค์กร  **๔**. พนักงานเทศบาลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม  การส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความโปร่งใส  ในการปฏิบัติราชการที่เทศบาลตำบลสะพลี  จัดขึ้น และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และ  สามารถประยุกต์หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการ  ปฏิบัติราชการ  **๕**. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการ  แข่งขันกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์อำเภอปะทิว  และการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์  ระหว่างหน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ  และองค์กรเอกชนในเขตอำเภอปะทิว  **๖**. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการ  พัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กร  ตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นตันแบบและแสดง  แบบอย่างที่ดีในด้นจริยธรรม คุณธรรมและ  ความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร |

-8-

**ขั้นตอนการติดตามผลให้กระทำดังนี้**

๑. มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

๒. เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา

๓. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อยๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อ

ผู้ใต้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง

๔. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อการ ปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบชัดเจน ควรให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลที่ทศบาลได้จัดทำขึ้น โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น