



ประกาศเทศบาลเมืองน่าน
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองน่าน อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ดังนั้น เทศบาลเมืองน่าน จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนการบริหารงานของเทศบาลมีประสิทธิภาพ โดยการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดทำกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับภารกิจของเทศบาล มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงาน ในองค์กรรวมทั้งมีระบบการประเมินที่มีประสิทธิผลที่มีประสิทธิผลเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานเทศบาลที่องค์กรคาดหวัง โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑.๑ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างเทศบาล ระบบงาน และการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจของเทศบาลเมืองน่าน

๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจของเทศบาลเมืองน่าน ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๒. นโยบายด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

การสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยมีนโยบายการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับการเป็นคนดี มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๒.๑ ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง การสรรหาตำแหน่งว่างทั้งสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด รวมถึงระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ดำเนินการประกาศผ่านทางเว็บไซต์ของเทศบาล ปิดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน และแจ้งประชาสัมพันธ์ไปหน่วยงาน/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น โดยดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดน่านกำหนด รวมถึงระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๓. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มีระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ (Competency Assessment) และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในการวางแผนฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากร โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกส่วนราชการ

๓.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ สร้างหรือเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๓.๔ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล

๓.๕ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล

๔. นโยบายด้านสวัสดิการ

มีระบบจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส จัดสวัสดิการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความจำเป็นและเหมาะสม เป็นไปตามกฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้

๔.๑ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๔.๒ กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายด้านคุณธรรม ความโปร่งใส โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ตลอดจนการประเมินผลขีดความสามารถต่าง ๆ โดยนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีแนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้

๕.๑ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด

๕.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปตามผลการปฏิบัติงานจริงและเป็นธรรม

๕.๓ ดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ของพนักงานเทศบาล ระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๖. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร

มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างวินัยของบุคลากร เพื่อเป็นการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยเน้นการส่งเสริมและป้องกันมากกว่าการลงโทษ เพื่อสร้างวัฒนธรรมอันดีขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับและเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๖.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ โดยจัดทำเป็นคำสั่งการมอบหมายงานในหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการให้เป็นปัจจุบัน

๖.๒ ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย เป็นไปตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และข้อบังคับเทศบาลเมืองน่านว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานต่อผู้บริหารทราบโดยเร็ว

๖.๓ จัดให้มีโครงการด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยของบุคลากร

๖.๔ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายสุรพล เขียรสูตร)
นายกเทศมนตรีเมืองน่าน