



ประกาศเทศบาลเมืองตราด
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตราด (ก.ท.จ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

เทศบาลเมืองตราด จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองตราด ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

เทศบาลเมืองตราด โดยสำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจของเทศบาลเมืองตราด แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองตราดที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

- จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างฯ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของบุคลากรทั้งหมด

- การรับสมัครบุคคลเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างฯ ต้องปิดประกาศรับสมัครฯ ไว้ในที่เปิดเผย และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นๆ เช่น ประชาสัมพันธ์จังหวัดตราด เป็นต้น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงประชาชนในระดับต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างฯ จากหัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

เทศบาลเมืองตราด โดยสำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของเทศบาลเมืองตราด รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

/แนวทางการ...

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกส่วนราชการ
- จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Roadmap) เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง
- สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ
- นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)
- ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (E-IDP) ผ่านระบบ HRDS
- จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เทศบาลเมืองตราดกำหนด
- จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในทุกส่วนราชการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองตราด

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

เทศบาลเมืองตราด โดยสำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ งานการเจ้าหน้าที่ ต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองตราดประจำปี จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งการบริหาร (Succession Plan) ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อเทศบาลเมืองตราด

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์ของเทศบาลเมืองตราด
- จัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตประจำวัน โดยมุ่งเน้นพัฒนาทั้ง ๔ ด้าน ประกอบด้วย ๑. ด้านการทำงาน ๒. ด้านส่วนตัว ๓. ด้านสังคม และ ๔. ด้านเศรษฐกิจ
- กำหนดให้จัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การเล่นเกม การจัดงานทำบุญในวันเทศบาล การเลี้ยงปีใหม่ เพื่อใช้เป็นกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากร
- จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน พร้อมทั้งแจ้งเวียนให้ข้าราชการทุกส่วนราชการทราบ
- ดำเนินโครงการนำร่องจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งการบริหาร (Succession Plan) ในตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการต่างๆ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี
- ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองตราดให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย
- จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกและประกาศผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น และติดประกาศไว้ในที่เปิดเผย

- ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการเทศบาลเมืองตราด ให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด
- ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนขั้นค่าจ้าง และเลื่อนค่าตอบแทน เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้างฯ ร้องเรียนร้องขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมและรับนำเสนอนายกเทศมนตรีพิจารณาโดยด่วน

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

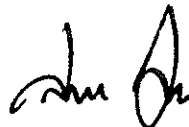
เทศบาลเมืองตราด โดยทุกส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ข้อบังคับต่างๆ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกเทศมนตรีทราบโดยเร็ว
- การพิจารณาแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถ และต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายสุรศักดิ์ ภูติภักดิ์)

นายกเทศมนตรีเมืองตราด