

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลนาหนองไผ่ อำเภอลำลูกเกด จังหวัดสุรินทร์

เทศบาลตำบลนาหนองไผ่ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การสรรหา การบรรจุ การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผน อัตราค่าจ้าง การประเมินผลปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑.การวางแผนกำลังคน

จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรระบบงาน และกรอบอัตราค่าจ้าง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจ ของเทศบาล (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๒.การสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

๑.ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ มีการดำเนินการตามแผนการสรรหาผู้ปฏิบัติงานเพื่อทดแทนอัตราว่างจากการพนักงานได้ลาออก และเป็นการทดแทนอัตราว่างตาม โครงสร้างองค์กรที่ได้รับอนุมัติใหม่

๒.มีการประกาศรับสมัครงานทางเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ <https://nanongphaisubdistrictmunicipality.go.th> ทั้งนี้การดำเนินการสรรหาฯ เป็นไปตาม ข้อบังคับคณะกรรมการส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗

๓. มีการดำเนินการสรรหาคัดเลือก โดยดำเนินการขออนุมัติคณะบุคคลเป็นคณะกรรมการสรรหา และคัดเลือก จำนวนคณะละไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยมีผู้บังคับบัญชาโดยตรง ระดับตำแหน่งตั้งแต่ ผู้อำนวยการฝ่าย/สำนักขึ้นไป เพื่อดำเนินการคัดเลือกผู้มีความรู้ ความสามารถ และเป็นการ ดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถ เป็นคนเก่ง และคนดี มาปฏิบัติงานตาม ภารกิจแต่ละหน่วยงาน ตามกรอบตำแหน่งที่ว่าง

๔.มีการพัฒนากระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ที่มีความสามารถและศักยภาพสอดคล้องกับ ตำแหน่งงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น จะมีการใช้เทคโนโลยีในการประสานงาน การท างานมากขึ้น รวมทั้งให้ความส าคัญต่อกระบวนการสรรหา สัมภาษณ์ บุคลากรที่มีความ เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ และมีมาตรการการเฝ้าระวังและป้องกันการระบาดของเชื้อ ไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) อาทิ การสัมภาษณ์ยุคใหม่ที่ใช้การ Conference

๓.การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุ และแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับ การสอบแข่งขัน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับกับการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๕ มาตรา ๕๖ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ และมาตรา ๖๕

๔.การพัฒนาบุคลากร

๑.พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันท่วงทีเทคโนโลยีใหม่ๆในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา

๒.เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น

๓.สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร(คน)ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจ พัฒนาและมอบหมายงานผู้บังคับบัญชา

๕.การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑.ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ร่วมกันกำหนดจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ มีเป้าหมาย ตัวชี้วัด ค่าน้ำหนัก ระดับความคาดหวัง โดยผู้รับการประเมินเป็นผู้หาเรื่องหรืองานในรอบการประเมิน เพื่อให้ผู้ประเมินพิจารณา

๒.ระหว่างรอบปีการประเมิน ผู้ประเมินติดตาม/ตรวจสอบ/ให้คำปรึกษา การปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน

๓.เมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการ และแจ้งผลให้รับการประเมินทราบ

๔.คณะกรรมการกลั่นกรองการปฏิบัติงาน กลั่นกรองคะแนนการประเมิน เพื่อยืนยันหรือคัดค้านการประเมิน โดยการตรวจสอบ/หลักฐานตัวชี้วัด

๕.เมื่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินเห็นชอบผลคะแนนให้นำเสนอนายกเทศมนตรี ให้รับทราบและลงนาม

๖.การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

เทศบาลตำบลนาหนองไผ่ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจรรยาบรรณดังนี้

๑.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓.การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕.การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘.การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๗.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑.การเลื่อนและแต่งตั้งให้ตำแหน่งประเภทเดียวกัน

๑.๑ตำแหน่งประเภททั่วไป

๑.๒ตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑.๓ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

๑.๔ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

๒.การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

๒.๑ตำแหน่งประเภทวิชาการ

๒.๒ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

๒.๓ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

๘.การพัฒนาคุณภาพชีวิต

วิธีการพัฒนาโดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาในระยะสั้น เช่น การจัดฝึกอบรมโดยเทศบาล ดำเนินการเองหรือการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และการพัฒนาในระยะยาว เช่น

การสอนงานในขณะทำงาน การจัดให้มีพี่เลี้ยงในการทำงาน การมอบหมายงานการหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น