

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
เทศบาลตำบลหนองปล่อง

เทศบาลตำบลหนองปล่อง โดยนายถนอม แก้วแจ่มจันทร์ ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลหนองปล่อง ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองปล่อง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองปล่อง และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้ บรรลุเป้าประสงค์ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามประกาศของเทศบาลตำบล และกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองปล่อง และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้ บรรลุเป้าประสงค์โดยได้ดำเนินการ ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหนองปล่อง ได้ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ โดยกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานด้านการเกษตรที่เพิ่มขึ้น และยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ตำแหน่ง เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ซ้ำซ้อนกับพนักงานส่วนตำบลและมีผู้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน

ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ มีผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยครอบคลุมตามนโยบายด้านต่างๆ ได้แก่การวางแผนกำลังคน การสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เทศบาลตำบลหนองปล่อง ดำเนินการวางแผนกำลังคนและสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อมาบรรจุและแต่งตั้งตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลหนองปล่อง ดังนี้

๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

๒.๒ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรมเสมอภาคและยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

๒.๓ การดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลพนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง

๒.๔ การรับโอนพนักงานเทศบาลตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลตำบล และพนักงานจ้างโดยการประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นให้รับทราบ

๒.๕ การแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการสรรหาทรัพยากรบุคคล

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลหนองปล่อง ได้ประกาศการปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการและปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และพิจารณาความดี ความชอบประจำปี โดยมีประกาศหลักเกณฑ์ เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘

ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและละครั้งหากพนักงานเทศบาลตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างได้ลา หรือมาทำงานสายตามจำนวนครั้งดังต่อไปนี้ ให้ผู้บังคับบัญชานำข้อมูล การลา และการมาทำงานสายดังกล่าวไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี แม้การลาจะเป็นสิทธิอันพึงกระทำได้ก็ตาม

(๑) ต้องลาพักไม่เกิน ๓ ครั้ง และไม่เกิน ๕ วัน หรือทั้งปีไม่เกิน ๕ ครั้ง ไม่เกิน ๑๐ วัน (การลากิจจะนำมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างการพิจารณา ผู้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑.๐ ขั้น หรือ ดีเด่น จะพิจารณาจากผู้ที่ไม่ลากิจก่อน)

(๒) ต้องลาป่วยไม่เกิน ๔ ครั้ง และไม่เกิน ๕ วัน หรือทั้งปีไม่เกิน ๖ ครั้ง ไม่เกิน ๑๐ วัน เว้นแต่ ลาป่วยมีใบรับรองแพทย์สั่งจะพิจารณา เป็นกรณีๆ ไป (ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็น เวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ)

(๓) ต้องมาทำงานสายไม่เกิน ๓ ครั้ง

กรณีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ผู้ใดที่ลาหรือทำงานสายเกิน จำนวนครั้งที่กำหนดไว้ให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างผู้นั้นรายงานผู้บังคับบัญชาชี้แจง เหตุผลต่อไป

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลหนองปล่อง ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

การส่งเสริมรับการอบรม

- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “เตรียมความพร้อม อปท. เป็นหน่วยรับงบประมาณ ตรงวิธีคำนวณเงินค่าขอเงินอุดหนุนแต่ละรายการ ในระบบ SOLA ผู้เข้ารับการอบรม นางจิตติรัตน์ กล้วยวิเชียร ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- โครงการเสริมสร้างความมั่นคงด้านทรัพยากรธรรมชาติ ปี ๒๕๖๖ ผู้เข้ารับการอบรม นายบุญเชิด โสภากุล ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
- โครงการอบรมหลักสูตรการพัฒนาและแก้ไขปัญหาการดำเนินงานของ อปท. ในการจัดสวัสดิการสังคม ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และสวัสดิการชุมชน ผู้เข้ารับการอบรม นางปวงปพร ฌรังศรี ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน

- โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา (PA) ผู้เข้ารับการอบรม
 ๑. นางสาวสนทยา คงสืบชาติ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา
 ๒. นางสมหมาย พรหมเมล์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล
 ๓. นางสาวดวงดาว คงสืบชาติ ตำแหน่ง ครู
 ๔. นางพิชชาอร ไพรชัย ตำแหน่ง ครู
 ๕. นางสาวพ้งงา หรั่งนรินทร์ ตำแหน่ง ครู
- โครงการเชิงปฏิบัติการด้านการให้บริการจิตเวชฉุกเฉินในการช่วยเหลือและระงับเหตุในผู้ป่วยจิตเวชที่มีพฤติกรรมก้าวร้าว ผู้เข้ารับการอบรม นางพันทิวา อาจชนะ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข
- โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีของ อปท.๗ ผู้เข้ารับการอบรม นางสมหมาย พรหมเมล์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล
- โครงการฝึกอบรมเพื่อสร้างและพัฒนาศักยภาพของปศุสัตว์ โรคพิษสุนัขบ้า ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การดำเนินโครงการสัตว์ปลอดโรคคนปลอดภัยจากโรคพิษสุนัขบ้า ผู้เข้ารับการอบรม
 ๑. นางสาวมลพิลา กันขุนทด ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน
 ๒. นางสาวจิตติยา บุตรช่วง ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลหนองปล่องได้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ดังนี้

- (๑) การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่นๆ
- (๒) การพัฒนา และการแก้ไขการปฏิบัติงาน
- (๓) การแต่งตั้งข้าราชการ
- (๔) การให้ออกจากราชการ
- (๕) การให้แรงจูงใจและการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ

โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้ประเมินผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ดังนี้

- การประเมินผลงานให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้ คือ ปริมาณงานคุณภาพของผลงาน ความทันเวลา ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้และประสิทธิผลของงาน การประหยัดทรัพยากร หรือความคุ้มค่าของผลงาน
- การประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้ คือ ความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน การรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

เทศบาลตำบลหนองปล่อง ได้ประกาศหลักเกณฑ์คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ โดย ข้อ ๖ วรรคสองกำหนดให้การเลื่อนเงินเดือน

พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลตำบลแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ และให้เทศบาลลวนตำบลประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป อย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

เทศบาลตำบลหนองปล่องได้ประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในรอบการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๖) โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลการประเมินผลงานคุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

๒. พฤติกรรมปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลักสมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

๕.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนด ได้แก่

- การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งานกิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและค่าเป้าหมาย

- พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน และสมรรถนะ ประจำผู้บริหาร ๔ ด้าน

๕.๒ ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลหนองปล่องให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดโดยอนุโลม

๕.๓ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๕.๔ การประกาศยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับ ดีเด่น เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชยและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป

โดยมีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

- รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ (รอบ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) มีพนักงานเทศบาลที่ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

- รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ (รอบ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) พนักงานเทศบาลที่ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือ สมรรถนะ เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนเทศบาลกำหนด

๖. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

เทศบาลตำบลหนองปล่อง ได้ส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยให้ยึดถือปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ ดังนี้

๖.๑ ประกาศประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลหนองปล่อง อำเภอขานี จังหวัดบุรีรัมย์ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติ ของตน ให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ๓ ส่วน ได้แก่

๑. มาตรฐานทางจริยธรรม
๒. กลไกและระบบในการดำเนินการ เพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ขั้นตอนการลงโทษ

๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เทศบาลตำบลหนองปล่อง มีการจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

๑. อนุญาตให้พนักงานเทศบาลสายปฏิบัติการไปสอบเพื่อเปลี่ยนสายงานเป็นสายวิชาการ อนุญาตให้พนักงานเทศบาลสายวิชาการไปสอบเพื่อเปลี่ยนสายงานเป็นสายอำนวยการ อนุญาตให้พนักงานสายบริหารไปสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น

๒. จัดให้มีกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้

๓. จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน และข้อมูลที่ต้องการ รวดเร็ว ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนการทำงาน สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อวางแผนและตัดสินใจในการปฏิบัติ

๔. การดำเนินการในการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพได้ โดยมีการดำเนินการในการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน และข้อมูลที่ต้องการ รวดเร็ว ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนการทำงาน สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อวางแผนและตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้

๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

เทศบาลตำบลหนองปล่อง เสริมสร้างและส่งเสริมคุณธรรมของข้าราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๐ ดังนี้

๘.๑ ประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นของเทศบาลตำบลหนองปล่อง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองปล่องเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานเทศบาลและเพื่อเป็นเกียรติและศักดิ์ศรีให้แก่ตัวเองและบุคคลรอบข้าง

๘.๒ การบรรจุโครงการเพิ่มประสิทธิภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนทัศนคติ ประสบการณ์การทำงานจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน ในการเรียนรู้นอกสถานที่ เพื่อเสริมสร้างให้เกิดการบูรณาการร่วมกัน สร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีร่วมกัน

