



ประกาศเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อย
เรื่อง การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณา
ตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อย
อำเภอฝาง จังหวัดเลย
พ.ศ. ๒๕๖๖

บุคลากร ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและทรงคุณค่าที่สุดต่อการขับเคลื่อนพัฒนาเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อย ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลจึงต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รับรองภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) และประมาณจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อย พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามที่เทศบาลตำบลท่าช้างคล้อย จึงกำหนดผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อย ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

ส่วนราชการในเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อย สนับสนุนข้อมูลในการดำเนินการวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับการสรรหาอัตรากำลัง เพื่อการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้มีความประพฤติดีตามประมาณจริยธรรม ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน ตามแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ : สนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับการวางแผนกำลังคนให้เพียงพอต่อภารกิจของหน่วยงาน ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๑.๒ การสรรหาพนักงานจ้าง : กำหนดแนวทาง ดังนี้

๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๒. การรับสมัครเพื่อสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของทางเทศบาลตำบลท่าช้างคล้อย และแจ้งไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มที่มีความสนใจ

๓. แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรจากส่วนราชการที่ต้องการอัตรากำลัง เพื่อเลือกสรรผู้มีความรู้และความสามารถ และเป็นผู้ที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

ส่วนราชการเทศบาลตำบลท่าช้างคล่อง ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากร ให้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความคล่องตัวในการทำงาน มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรม มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน รองรับภารกิจของหน่วยงานในเทศบาลตำบลท่าช้างคล่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมในหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ส่วนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ และแหล่งความรู้อื่นๆ

๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบการพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System :HRDS)

๒.๕ ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรม เสริมสร้างค่านิยมด้านความเพียงพอ มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

๒.๖ ส่งเสริมและปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในด้านการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)

เทศบาลตำบลท่าช้างคล่อง ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ โดยหัวหน้าส่วนราชการ และผู้บังคับบัญชารับมอบหมาย ทำหน้าที่ประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางที่กำหนด ประกอบกับนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการประเมิน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงาน และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการประเมินผลตามรอบการประเมิน กำหนดการประเมินปีละ ๒ รอบ ดังนี้

รอบ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของถัดไป

รอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

๓.๒ องค์กรประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะ กำหนดสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

๓.๒ แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๙

๓.๔ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๙

/๔.ด้านการรักษา.....

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

ดำเนินการสนับสนุนข้อมูลเพื่อเป็นการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน การปรับปรุงระบบฐานข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ตามแนวทางการประเมิน ดังนี้

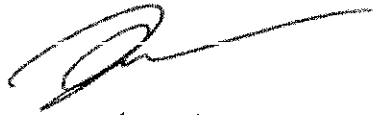
๔.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่งานบริหารงานบุคคล เพื่อเตรียมความพร้อมในการสูญเสียบุคลากร เนื่องจากการเกษียณอายุในแต่ละปี

๔.๒ การปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๔.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ กิจกรรมการยกย่องชมเชย เช่น การจัดโครงการเชิดชูเกียรติ การมอบรางวัล ผู้มีความประพฤติดีเด่น ในโอกาสต่างๆ

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายวุฒินันท์ พันธไชย)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้างคลอง