



ประกาศเทศบาลตำบลปากท่า
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วยเทศบาลตำบลปากท่า ได้ตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์สอดคล้องกับเจตนารมณ์ตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการ และกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ควบคุมและกำกับกับการดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กรโดยยึดหลักของคุณธรรมในการดำเนินการจะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถ สัมฤทธิ์ผล และความยั่งยืนให้กับบุคลากรและองค์กร

เป้าหมายการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล แนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และพ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีความคุ้มค่าด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคลเพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน

นโยบาย

๑. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลปากท่าตามกฎหมาย สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อกำหนดโครงสร้าง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายในให้มีความเหมาะสม ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ตำแหน่ง คุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ สมรรถนะที่ต้องการ ให้สอดคล้องกับภารกิจตามโครงสร้างภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายใน

๓. ให้มีการวิเคราะห์งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานบุคคลให้เพียงพอ เกิดความคุ้มค่า

๔. ให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการใช้กำลังคน ให้สอดคล้องกับภารกิจ ความต้องการกำลังคน งบประมาณ และสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะมีขึ้นในอนาคต

๕. ให้มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกสิ้นปีงบประมาณ

๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง

๑. กระบวนการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการ และพนักงานจ้าง กำหนดให้ใช้ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี (ก.ท.จ.อุดรธานี) กำหนด

๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนของ ส่วนราชการภายใน และกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้บังคับในปีงบประมาณนั้น ๆ

๓. การพัฒนาบุคลากร

๑. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สังกัด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจหน้าที่ความ รับผิดชอบของตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประโยชน์สูงสุด

๒. ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตาม ความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน และการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ คุ่มค่า

๓. ให้มีการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่การบรรจุและแต่งตั้งครั้งแรก และการพัฒนาหลังได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งจนถึงเกษียณอายุราชการ ตามความจำเป็นและเหมาะสม เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน และประโยชน์ ของตัวบุคลากรในการสร้างความก้าวหน้าในชีวิตการรับราชการ

๔. การพัฒนาบุคลากร อาจดำเนินการเอง หรือส่งตัวบุคลากรเข้ารับการศึกษอบรมในหลักสูตรที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรอง กำหนดหรือจัดให้มีขึ้น ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่ เทศบาลตำบลพาคำกำหนด

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑. ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ เลื่อนขั้นเงินเดือนกำหนด

๒.ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การดำเนินการทางวินัย การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นค่าตอบแทน และการพิจารณาต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง ในสังกัด

๕. การสร้างแรงจูงใจ และการลงโทษ

๑. ให้มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดีให้รักและคงอยู่ในหน่วยงานในรูปแบบของ การพัฒนา กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพหรือสายงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น เงินเดือนกรณีพิเศษ การกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ หรือเงินรางวัลประจำปี ตามหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการขอรับประโยชน์ตอบแทนอื่นกรณีพิเศษ

๒. ให้มีการลงโทษบุคลากรที่กระทำผิดกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติหรือนโยบายที่ กฎหมาย หรือหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับรักษาวินัยฯ

๖. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย

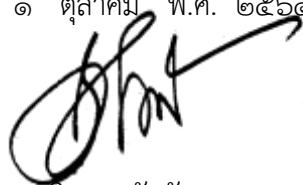
๑. ให้มีการประกาศหรือจัดทำประมวลจริยธรรมให้บุคลากรในสังกัดยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ
๒. ให้มีการกำหนดมาตรการภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และจัดทำโครงการ/กิจกรรม ตามมาตรการที่กำหนด เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมให้กับบุคลากรในสังกัด
๓. ให้ใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ มาใช้ในการควบคุม ดูแลบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ นโยบาย รวมถึงประมวลจริยธรรม และข้อบังคับว่าด้วยค่านิยมและวัฒนธรรมในองค์กรที่เทศบาลตำบลปากท่า กำหนดขึ้น

๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงานให้มีความสะดวก เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง
๒. ให้มีการจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงานให้เกิดความสะดวก คล่องตัว รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ
๓. มีการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติด้วยกันเองเป็นประจำและต่อเนื่อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายวิทยา รักสัจจา)

นายกเทศมนตรีตำบลปากท่า