



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านกลาง
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ด้วยเทศบาลตำบลบ้านกลาง เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการพัฒนาท้องถิ่น บริหารราชการให้บรรลุตามเป้าหมาย นโยบายของรัฐบาล และท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ของประชาชน การขับเคลื่อนและการดำเนินการต่างๆ บทบาท โดยปัจจัยเกื้อหนุนให้เทศบาลสามารถพัฒนาท้องถิ่นและบริหารราชการให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของรัฐบาลและท้องถิ่นได้ คือ ทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

ดังนั้น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นภารกิจหนึ่งของผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องดำเนินการให้เป็นระบบ ชัดเจน โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ อันจะทำให้ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลบรรลุตามเป้าหมาย นโยบายของรัฐบาล และท้องถิ่น จึงอาศัยตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านกลาง ดังนี้

๑. การบริหารงานทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านกลาง

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์และเครื่องมือในการกำหนดอัตรากำล้าง การตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบ คຸ້ມคຳ มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๒ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบภายในส่วนราชการของเทศบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑.๓ การกำหนดตำแหน่ง ให้ดำเนินการสอดคล้องกับภารกิจงานของเทศบาลและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยให้ปรากฏในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี

๑.๔ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ให้ดำเนินการตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ คุณสมบัติที่เหมาะสม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตลอดจนประกาศและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๑.๕ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และการเปลี่ยนสายงาน การดำรงตำแหน่ง ให้ดำเนินการตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ คุณสมบัติที่เหมาะสม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตลอดจนประกาศและหนังสือสั่งการอื่นที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งคำนึงถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

๑.๖ การสรรหาตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง ให้ดำเนินการตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี และหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด

๑.๗ การให้ออน การรับโอน (ย้าย) เป็นไปตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี และหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตลอดจนประกาศและหนังสือสั่งการอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์และเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้และข้อมูลข่าวสารต่างๆ มาประมวลผลหรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๒.๒ การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เป็นที่ไปตามหลักสูตรสายงานของตำแหน่งประเภทนั้น เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งแต่ละประเภท ตลอดจนเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร

๒.๓ การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนอกจากมุ่งเน้นการพัฒนาตามหลักสูตรสายงานของตำแหน่งประเภทนั้นแล้ว จะต้องพัฒนาในด้านเทคโนโลยี คุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนความรู้ต่างๆ ที่เห็นสมควรตามความรับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการนั้นควบคู่กันด้วย

๓. วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล

๓.๑ การบริหารและการปฏิบัติงาน ให้ดำเนินการตามสายการบังคับบัญชา โดยคำนึงถึงระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ประกาศ และหนังสือสั่งการอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติและมอบหมายงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นที่ไปตามระเบียบวินัยที่กำหนด

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ระเบียบ หนังสือสั่งการอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงประกาศของเทศบาลในเรื่องนี้ประกอบ

๕. การปฏิบัติตนของบุคลากรเทศบาล

๕.๑ จัดทำประมวลจริยธรรมและหรือประกาศด้านจริยธรรมของเทศบาล เพื่อเป็นเครื่องมือกำหนดแนวทางและกำกับความประพฤติของบุคลากรเทศบาล

๕.๒ บุคลากรเทศบาล ต้องปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่กำหนด รวมถึงประกาศหรือข้อบังคับอื่นที่เทศบาลหรือหน่วยงานของรัฐกำหนดตามเรื่องนั้นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๕.๓ บุคลากรของเทศบาลต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนตามตำแหน่งและภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

๕.๔ การกำหนดคุณและโทษ ให้ดำเนินการตามระเบียบกฎหมายที่กำหนดและที่เกี่ยวข้อง

๖. สวัสดิการและผลตอบแทน

๖.๑ ให้กำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามที่ระเบียบ กฎหมาย กำหนด เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๖.๒ จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่างๆในการปฏิบัติงานให้พร้อมต่อความต้องการของบุคลากรเทศบาล

๖.๓ จัดให้มีการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันของบุคลากรของเทศบาลตามโอกาสและความเหมาะสม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายนิเวศน์ เสงร์แก้ว)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านกลาง