



ประกาศเทศบาลตำบลท่าพระ

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาลตำบลท่าพระ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับมีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน

มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน การบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การย้าย การคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลฯ

๒.๒ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสรรณนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน โปร่งใส ตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่นกำหนด

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๑ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลฯ เกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง

๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของเทศบาลตำบลท่าพระว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของเทศบาลตำบลท่าพระ

๕. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติตามภารกิจของหน่วยงาน

๕.๑ รับโอนข้าราชการหรือคัดเลือกข้าราชการหรือสรรหาและเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน หรือมอบหมายภารกิจที่สำคัญของหน่วยงานให้กับบุคคลที่มีความสามารถเป็นที่ประจักษ์ในหน่วยงาน

๖. การพัฒนาบุคลากร

๖.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯ สอดคล้องตามความจำเป็น

๖.๒ การจัดส่งบุคลากรของหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะ และสรรถนะสอดคล้องตามความจำเป็น

๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๗.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการให้ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๗.๒ พัฒนาสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการส่งเสริมความรู้ทั้งในและนอกระบบ

๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

๘.๑ การกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน

๘.๒ การส่งเสริมสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่พึงมีพึงได้ ความพึงพอใจและเสริมแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงมีการประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารงานของหน่วยงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕



(นายพิสุทธิ อนุตรอังกูร)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าพระ