



## ประกาศเทศบาลตำบลท่าไม้

### เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

.....

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความ เป็นอิสระ ในการกำหนดนโยบายการบริหารการดำเนินงานบุคคลตามความต้องการ และความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ บัญญัติให้ คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และจะต้องอยู่ภายใต้การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าไม้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

เทศบาลตำบลท่าไม้ ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และ กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

#### **ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง**

๑. จัดโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒. การกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๐ พระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓. วางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลท่าไม้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงานลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น ให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้ เป็นอย่างดี

๔. ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่าย ประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๕. การสรรหาบุคคลด้วยวิธีการรับโอนคัดเลือกสอบคัดเลือกเป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล โดยคำนึงถึง ประโยชน์แก่ทางราชการเป็นสำคัญ

๖. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถ และความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรม จริยธรรมตลอดจนการรักษา วินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล โดยจัดทำผลการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย และให้นำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปีและค่าตอบแทนอื่นๆ การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งพนักงานเทศบาล การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ

๗. วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลของเทศบาลให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่องหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

### **ด้านการพัฒนาบุคลากร**

๑. มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เป็นผู้ที่มีความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรมอันจะให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพสนองนโยบายของรัฐบาลนโยบายของผู้บริหารตลอดจนสามารถแก้ไข ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความ คุ่มค่าเกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามสายงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการกำหนด ตำแหน่ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งแต่ละคน ประเภทอย่าง สม่ำเสมอ

๓. เทศบาลมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรในหลักสูตร/กิจกรรมต่างๆ เป็นประจำทุกปีเพื่อพัฒนาบุคลากร ในองค์กรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติ งานเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม และรักใน องค์กร

๔. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมให้เกิดการจัดความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ รู้การถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ทั้งในระบบและนอกระบบ

๖. การสนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิต - ยกย่อง ชมเชย พนักงานครู ที่เป็นคนเก่งคนดีและทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร

- มีการจัดเวรยามรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

- มีการติดตั้งกล้องวงจรปิดบริเวณนอกอาคารสำนักงาน

- มีการติดตั้งถังดับเพลิงเพื่อความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

- ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยถูกสุขลักษณะน่าอยู่ น่าทำงาน และมีความสุขในการทำงาน

- มีเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ และทันสมัย

๗. จัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่พนักงานเทศบาลตามหลักเกณฑ์

### **ด้านส่งเสริมคุณธรรม**

ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาล ตำบลท่าไม้ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความ

สะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของ มาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำให้สิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยดี ไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕



(นายเกรียงไกร ใจเย็น)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าไม้