



ประกาศเทศบาลตำบลวังกะ

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลวังกะ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทั้งองค์กร รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

เทศบาลตำบลวังกะ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑.) นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ เพื่อวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงานการจัตกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินที่มีประสิทธิผลเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

๑.๑ ดำเนินการตามงานทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และได้ทบทวนและปรับปรุง โครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนการปรับบทบาทและ ภารกิจของเทศบาล(รายละเอียดปรากฏตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการ ตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาลให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๑.๒ เตรียมจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และทบทวนและปรับปรุง โครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนการปรับบทบาทและ ภารกิจของเทศบาล(รายละเอียดปรากฏตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญใน การตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาลให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๑.๓ การสรรหาตำแหน่งสายงานบริหารและสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรีกำหนด

๑.๔ การให้โอนและการรับโอนพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการ ประเภทอื่นต้องเสนอเรื่องให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรี โดยให้ส่วนราชการต้นสังกัดเดิม หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการที่ประสงค์จะรับดอนทั้งสองแห่งประสานวันรับโอนหรือให้โอน และกำหนดวันที่รับโอนและให้โอน โดยคำสั่งให้มีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดกาญจนบุรีให้ความเห็นชอบ และออกคำสั่งรับโอนและให้โอนภายใน ๑๕ วันนับแต่คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดกาญจนบุรีให้ความเห็นชอบ

/นโยบายด้านพัฒนาบุคลากร.....

๑.๔ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างต้องประกาศทางเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลวังกะ และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มบุคคลต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕ ปรับปรุงระบบข้อมูลบุคลากรและอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบันเพื่อประโยชน์ในการใช้งานและสะดวกในการบริหารงานบุคคล

๑.๖ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในและการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบภายในส่วนราชการของเทศบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

๒.) นโยบายด้านพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิทยาศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กรกลยุทธ์

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในเทศบาลได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำข้อมูลข่าวสารมาประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ นำมาซึ่งการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

๒.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาญจนบุรีกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลพนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

๒.๔ มีการพัฒนาบุคลากรทุกสายงาน โดยให้ได้รับการฝึกอบรมความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งแต่ละประเภท

๒.๕ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน

๓.) นโยบายด้านการบริหาร

เป้าประสงค์ การกระจายอำนาจการบริหาร การสั่งการ เพื่อความรวดเร็วในการบริการประชาชน

๓.๑ นายกเทศมนตรีอาจมอบอำนาจให้รองนายกเทศมนตรีปฏิบัติราชการแทน โดยให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล

๓.๒ กรณีที่ไม่มีปลัดเทศบาล หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้หัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้ามีหัวหน้าส่วนราชการหลายคน ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งหัวหน้าส่วนราชการคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน

๓.๓ กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ให้
นายกเทศมนตรีแต่งตั้งพนักงานเทศบาลในกองหรือส่วนราชการ คนใดคนหนึ่งให้เห็นสมควรให้เป็นผู้รักษา
ราชการแทนได้

๔.) นโยบายด้านจริยธรรม

๔.๑ จัดทำประมวลจริยธรรมเพื่อเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง
ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท และเพื่อให้การบังคับใช้มาตรการทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่ง
ทางการเมือง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม
กำกับ ดูแลใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย

๔.๓ เสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยถูกสุขลักษณะทำให้
บุคลากรมีความสุข พึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายวิจารณ์ กุลชนะรัตน์)

นายกเทศมนตรีตำบลวังกะ