



ประกาศเทศบาลตำบลอาจสามารถ  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

\*\*\*\*\*

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลอาจสามารถ อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ และกิจกรรม ที่ทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเข้าใจในกฎหมาย ระเบียน และวิธีปฏิบัติงาน ที่ควบคุมและ กำกับ การดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักของ คุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกันเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ต้องมีอาชญาภาพ เชื่อมอกไปจากกรอบ ความคิดเห็นไปสู่บทบาทและกระบวนการที่ตนใหม่ ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของ ความสามารถ และความเจริญที่ มั่นคง ยั่งยืน ให้กับบุคลากรและองค์กร

เป้าหมายการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล

แนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนาการณ์ของ รัฐธรรมนูญและหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคล ที่มีความเป็นอิสระตาม เจตนาการณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่อิสระลักษณะการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี
๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย และมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในกระบวนการ สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิด ประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ รองรับ ภารกิจ ที่ได้รับการถ่ายโอนจากการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการ กระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๗ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคลเพื่อ ตอบสนองนโยบายต่างๆในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลใน ด้าน ดังนี้

### ๑.นโยบายการวางแผนกำลังคน

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบการกิจกรรมการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีเคราะห์สั่งอย่างการและทำหนังอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อ บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุภารกิจขององค์กรต่อไป

### ๒.นโยบายการสร้างหานคนดีคนเก่ง

เทศบาลตำบลอาจสามารถ มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตาม ความรับผิดชอบ ลดต่อกล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมิน และ วิเคราะห์ค่าจ้างตามมาตรฐานกำหนดต่าหนึ่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับ หน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการค่าเนินขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับ ผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

### ๓.นโยบายการสร้างและคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง

การสร้างบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มี คุณภาพ เทศบาลจึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล สำหรับการคัดเลือกพนักงานเทศบาล เทศบาลดำเนิน ราชการ ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่ เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับ ความเป็นคนดีการสร้างและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณา ร่วมกันของ คณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความ 透明และ公正 ทำหนังงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากร นับถ้วน ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

### ๔.นโยบายการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลดำเนินการสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด 併บ การ สร้างฯ และ การเลือกสรร พนักงานเทศบาล และการสำรวจความต้องการการพัฒนาความรู้ความต้องการ พัฒนางานในสายอาชีพ เพื่อส่งเสริมการอบรมและน้ำความรู้ความสามารถที่ได้จากการอบรมมาพัฒนางานใน สายงานให้ดียิ่งขึ้นและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้รับการอบรมพัฒนาฝ่ายงาน อาชีพ

#### ๔. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานเทศบาลอย่างเป็นรูม รวมทั้งเป็นไปตาม นโยบายและกลยุทธ์ของเทศบาลฯ โดยนำระบบดัชนีดั่งผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตราก้าวสั้น ตลอดจนประเมินผลด้านความสามารถด้านๆ เดือนๆ น้ำรับน้ำส่ง น้ำระบบการบริหารผลการปฏิบัติของหน่วยงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

#### ๕. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและวัฒนธรรม

เทศบาลมีการจัดทำประกาศประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พร้อมทั้งแจ้งประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบและเรียบเรียงติดตามทั่วชื่อ มาตรฐานจริยธรรมดังนี้เป็นค่านิยม หลักสำคัญที่ข้าราชการจะรายวิชาชีพขององค์กร การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและขั้นตอนการลงโทษ

#### ๖. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เทศบาลดำเนินการตามความสามารถ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคคลฯ เพื่อให้หน่วยงานเทศบาลได้เข้ารับการอบรมตามสายงาน และนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาพัฒนาสายงานอาชีพ และศูนย์การฝึกอบรมที่ได้รับจากภายนอก ให้บุคลากรอบรมด้วยเทคโนโลยีห้องเรียนด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์และรายการสารสนเทศดังกล่าวอยู่บ่อยๆ ผู้บังคับบัญชา ทราบ

#### ๗. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เทศบาลดำเนินการตามความสามารถให้ความสำคัญอย่างมากกับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างความมั่นใจและไว้วางใจของบุคคลที่เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดกิจกรรม อบรมเชิงขั้นกึ่งสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร การจัดกิจกรรมทำความสะอาดภายในส่วนบุคคล (กิจกรรม ๕ ส.) เป็นต้น

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วถ้วน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๖

(นายเทพพงษ์ งามปานะ)

นายกเทศมนตรีที่ปรึกษาเทศบาล