



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านแปะ  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

\*\*\*\*\*

ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลมีบทบาทสำคัญ ที่จะขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมาย และสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และทันต่อการเปลี่ยนแปลง เทศบาลตำบลบ้านแปะ ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านแปะให้มีประสิทธิภาพ เตรียมความพร้อมบุคลากร ให้ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆ สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานและสร้างสมดุลชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance) ภายใต้หลักเกณฑ์และแนวทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ และแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านแปะ เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ มีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาลตำบลบ้านแปะ จึงกำหนดนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวบริหาร ทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านแปะ ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

เทศบาลตำบลบ้านแปะ มีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังรองรับ ภารกิจ อำนาจ เทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยในการสรรหาบุคคล เพื่อดำรงตำแหน่งต้องยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง เข้าสู่ระบบราชการ และดำเนินการตามประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) และหนังสือสั่งการ ช้อกกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

/๑.จัดทำแผน..

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจเทศบาลตำบลบ้านแปะที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีกำหนดโครงสร้าง อัตรากำลัง รองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมีภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ไม่เกินร้อยละ ๔๐

๒. ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในห้วงเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง เข้าสู่ระบบราชการ และต้องดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) และหนังสือสั่งการ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด

๓. การรับโอนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และการรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องปิดประกาศประชาสัมพันธ์เผยแพร่โดยเปิดเผย ณ ป้ายประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ หรือสื่อประชาสัมพันธ์อื่นของเทศบาลตำบลบ้านแปะ และตามที่ระเบียบกำหนด และทางอื่นใดที่เหมาะสมและเห็นสมควร

๔. การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงฉบับปัจจุบัน

## ๒. ด้านการพัฒนา (Development)

พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านแปะ ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลักสูตรที่ต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร และหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยมีแนวทางดำเนินการดังนี้

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรมีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๒. วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านแปะ อาจทำได้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธี ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา การสอนงานให้คำปรึกษา เช่น การสอนงาน การฝึกขณะปฏิบัติงาน การเป็นพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษา แนะนำ การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น

๓. การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) โดยการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ตัวบุคคล หรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้มีความรู้ ความเข้าใจและมีความตระหนักในเรื่องจริยธรรม

#### ๓. ด้านเก็บรักษาไว้ (Retention)

พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างต้องมีคุณภาพชีวิต และมีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ดี ได้รับสวัสดิการตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด มีความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อบุคลากรได้ทราบถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน และผลักดันให้ไปสู่เป้าหมาย

๒. ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริหารข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน

๓. ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ให้ได้มาตรฐานและเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ระเบียบกฎหมาย และที่เทศบาลตำบลบ้านแปะกำหนด พร้อมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างให้เป็นไปตามผลการปฏิบัติงานและการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการภายในโควตาและวงเงินที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

๔. จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรมีผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ดีเด่น หรือประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง

#### ๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้บริการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย จริยธรรมหลักและจริยธรรมทั่วไป ตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมีแนวทาง

/๑. ให้ผู้บังคับ..

๑. ให้ผู้บังคับบัญชา ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยเคร่งครัด

๒. ให้ผู้บังคับบัญชา ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยเคร่งครัด

๓. การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะต้องยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) กำหนด

ทั้งนี้ ให้กองการเจ้าหน้าที่ รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวให้ทราบดังนี้

๑. ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ของทุกปี

๒. ครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายพันธ์ศักดิ์ แก้วสุดใจ)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านแปะ