



ประกาศเทศบาลตำบลปงยางคค  
เรื่อง นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

.....

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการติดตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) เทศบาลตำบลปงยางคค จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์

เทศบาลตำบลปงยางคค ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกลที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป็นไปตามวัตถุประสงค์สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มพูนความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีนโยบายด้านต่างๆดังนี้

**๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างและการวางแผนอัตรากำลัง**

มีการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง การจัดการอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจงานขององค์กรเพื่อก่อให้เกิดความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร

**การดำเนินการ**

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลปงยางคค

๒. นำสมรรถนะมาเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น การเลื่อนระดับ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร

๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดี คนเก่ง ในองค์กร

## ๒. ด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง

เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นๆ และเป็นบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีแนวคิดก้าวไกลที่จะพัฒนาบุคคลและหน่วยงาน

### การดำเนินการ

ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรม ตรวจสอบได้ เช่นการบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน(ย้าย) การโอน(ย้าย)

## ๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

### การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๒. จัดทำแผนพัฒนาตามตำแหน่ง สายงานอาชีพ ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายงานอาชีพ
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของพนักงานเทศบาล มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ อุทิศเวลาส่วนตนให้กับองค์กร

## ๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานเทศบาล จัดสวัสดิการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

### การดำเนินการ

๑. สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๒. โครงการยกย่องพนักงานดีเด่น
๓. สนับสนุนด้านเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการปฏิบัติ
๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

#### ๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อตอบแทนและเป็นขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานโดยยึดหลักสมรรถนะและทักษะประจำสายงาน

##### การดำเนินการ

โดยจะยึดตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรม ตรวจสอบได้

#### ๖. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลมีแนวทางในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีวินัยในการทำงาน มีจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพราชการ ไม่ทำให้เสื่อมเสียศักดิ์ศรีในอาชีพของตน

##### การดำเนินการ

๑. มีนโยบายคุณธรรม จริยธรรม
๒. มีข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายย้าย ฮาวคำฟู)

นายกเทศมนตรีตำบลปงยางคก