



ประกาศเทศบาลตำบลบางปู
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางปู เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งองค์กร รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity Transparency Assessment : ITA)

เทศบาลตำบลบางปู จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

โดยจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาลให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒. ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

ดำเนินการรับโอนพนักงานเทศบาล สรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และทดแทนตำแหน่งที่ว่าง

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานีกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

จัดทำประมวลจริยธรรมเพื่อเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท และเพื่อให้การบังคับมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ด้านการสรรหาคณบดีคนเก่ง

เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติและเพื่อเป็นขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

/๖. ด้านการพัฒนา...

๖. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้บุคลากรในเทศบาลได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำข้อมูลข่าวสารมาประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ นำมาซึ่งการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

๗. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

เสริมสร้างความก้าวหน้าในอาชีพราชการของบุคลากรในเทศบาลทุกระดับ

๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

เสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยถูกสุขลักษณะ ทำให้บุคลากรมีความสุข ฟังพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔



(นายนิฮ์หมัดลุตฟี นิเดร์หะ)
นายกเทศมนตรีตำบลบางปู

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การวางแผนกำลังคน

- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลบางปู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๒.๒ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

- ชักซ้อมแนวทางการดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง
- มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๑
- การสรรหาตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างด้วยวิธีการรับโอนและการคัดเลือกเพื่อรับโอน
- แนวทางการสรรหาตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง
- การดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานบริหารกรณีไม่มีหรือบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหมดแล้ว

๒.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒
- หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในระบบแบ่ง
- ชักซ้อมแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ
- หลักเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรม

๒.๔ การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย-

- นโยบายคุณธรรมจริยธรรม
- เจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
- ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการเทศบาลตำบลบางปู

๒.๕ การสรรหาคณบดีคนเก่ง

- การยกย่องเชิดชูเกียรติ และเพื่อเป็นขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๒.๖ การพัฒนาบุคลากร

- ประกาศให้ใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
- แผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- คำสั่งเดินทางไปราชการ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๑
- หลักเกณฑ์การพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๗ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอนอ การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- คำสั่งเลื่อนระดับของพนักงานเทศบาล ประเภททั่วไป ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติการ เลื่อนเป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญการ
- มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๑

๒.๘ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการและการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- การจัดการบำเพ็ญประโยชน์ในที่สาธารณะ และการให้ความช่วยเหลือเบื้องต้น
- มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในด้านการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน
- การมีส่วนร่วมในการทำงาน
- การจัดสวัสดิการด้านต่างๆ
- การจัดอุปกรณ์การแพทย์เบื้องต้นในการปฐมพยาบาล