



ประกาศเทศบาลตำบลศีขรภูมิ  
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่โปร่งใส ในการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ประกอบกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปี ๒๕๖๓ กำหนดให้หน่วยงานจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลศีขรภูมิ มีการปรับปรุง พัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐาน สร้างความโปร่งใส และเป็นธรรม และเพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจของบุคลากร จึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลศีขรภูมิ ดังนี้

**๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหารและอัตรากำลัง**

การกำหนดโครงสร้างการบริหาร และระดับตำแหน่ง เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาล การกำหนดตำแหน่ง การวางแผนอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์กร รวมทั้งมีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลถูกต้อง เป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ

**๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร**

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุรินทร์ (ก.ท.จ.) กำหนด โดยไม่เลือกปฏิบัติและให้โอกาสทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร และเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

**๓. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร**

การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร จากผู้ผ่านการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือกตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุรินทร์ (ก.ท.จ.) กำหนด ตามระบบคุณธรรม

**๔. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม**

การกำหนดประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุรินทร์ (ก.ท.จ.) กำหนด อย่างชัดเจนและแจ้งให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน รวมทั้งมีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยยึดหลักผลงาน และนำผลการประเมินประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและผลตอบแทน และการบริหารงานบุคคลด้านอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร

/๕. นโยบาย...

#### ๕. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงาน เทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี การจัดแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล การส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยเทศบาลฯ ดำเนินการเอง หรือส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หรือสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรม รวมถึงการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมาย

#### ๖. นโยบายด้านการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

การจัดแบ่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดการก้าวก่ายหน้าที่ หรือมีความขัดแย้งระหว่างกัน การสร้างความพอใจในงาน ด้วยการจ้างงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ เพื่อให้มีความสุขกับการทำงาน การยกย่องชมเชย และบำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานที่ประโยชน์แก่หน่วยงาน การให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็น และมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงงาน การให้โอกาสในการร้องทุกข์ โดยมีระบบการร้องทุกข์

#### ๗. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม

การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสร้างธรรมาภิบาลให้กับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน การประกาศประมวลจริยธรรม การประกาศมาตรฐานทางจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และแจ้งให้ทราบเพื่อถือปฏิบัติโดยทั่วกัน รวมทั้งการจัดโครงการอบรมคุณธรรม และจริยธรรมให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

#### ๘. นโยบายด้านการจัดการความรู้ในองค์กร

การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการ ในตัวบุคคล หรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ เรียนรู้ร่วมกัน และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนำการจัดการความรู้ (Knowledge Management) มาเป็นเครื่องมือ

#### ๙. นโยบายด้านสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์

การจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลาที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่แท้จริง การตั้งงบประมาณเพื่อทัศนศึกษาดูงานประจำปี การสนับสนุนการดำเนินโครงการ/กิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๓

  
(นายบรรชัย สืบสังข์)  
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่  
นายกเทศมนตรีตำบลศิขรภูมิ