



ประกาศเทศบาลตำบลหาดเจ้าสำราญ
เรื่อง การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณา
ในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล

“บุคลากร” ถือเป็นทรัพยากรสำคัญและมีคุณค่าที่สุดต่อการขับเคลื่อนพัฒนาหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การกำหนดนโยบายบริหารงานบุคคลจึงต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมของเทศบาลตำบลหาดเจ้าสำราญ พ.ศ.๒๕๖๖

เทศบาลตำบลหาดเจ้าสำราญจึงกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารงานบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหาดเจ้าสำราญ ดังนี้

๑.ด้านแผนอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือแผนอัตรากำลังที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำขึ้นทุกๆ ๓ ปี เพื่อรองรับปริมาณงาน ภารกิจของเทศบาล ซึ่งแสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และพนักงานครูเทศบาล ทั้งที่จ้างเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณของเทศบาลและที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน โดยมีแนวในการปฏิบัติดังนี้

๑.๑ มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งงานที่เป็นระบบและยุติธรรม

๑.๒ การกำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานตามกฎหมายจัดตั้ง และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๑.๓ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพิจารณาตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลว่าถูกต้องเหมาะสมและเป็นธรรมหรือไม่

๒.การสรรหาและคัดเลือก

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เทศบาลจึงมีการประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล สำหรับการคัดเลือกพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลหาดเจ้าสำราญ ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

๒.๑ สรรหาโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับหลักคุณธรรม ประมวลจริยธรรม

๒.๒ การสรรหาและคัดเลือกบุคคลจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการ มีการ ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนและยึดถือปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไป อย่างโปร่งใสและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

๒.๓ ใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุนซึ่งมุ่งส่งเสริม ให้บุคลากรนั้นๆ ประสบ ความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

๓.ด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลหาดเจ้าสำราญ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พนักงานจ้าง และพนักงานครู เป็นไปตามระเบียบและขั้นตอนที่กำหนด อย่างเป็นธรรม โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

๓.๑ ดำเนินการประเมินผลปฏิบัติงานตามรอบการประเมิน ปีละ ๒ รอบ

รอบที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

รอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

๓.๒ องค์ประกอบของการประเมิน ได้แก่ ผลสมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะ ของข้าราชการ กำหนดสัดส่วนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ของพนักงานจ้างกำหนดร้อยละ ๘๐ และ ๒๐ ตามลำดับ

๓.๓ มีการจัดทำกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินและประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

๓.๔ นำผลการประเมินไปประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนค่าตอบแทน

๔.บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหาร ทรัพยากรให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง โปร่งใสเป็นธรรมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๕.สวัสดิการและผลตอบแทน

เทศบาลตำบลหาดเจ้าสำราญ มีการดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการจ่ายผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย โปร่งใสและเป็นธรรม

๖.นโยบายสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันภายในองค์กร

มีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรและปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรภายใน องค์กรมีจิตสาธารณะ มีความเสียสละ และสามัคคี

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๖



(นางศิริรัตน์ ทรงความดี)

นายกเทศมนตรีตำบลหาดเจ้าสำราญ