



ประกาศเทศบาลตำบลเมืองรามันท์
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
ของเทศบาลตำบลเมืองรามันท์

ด้วย เทศบาลตำบลเมืองรามันท์ ได้มีการทบทวนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเมืองรามันท์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ดังนั้น เทศบาลตำบลเมืองรามันท์ จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเมืองรามันท์

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายดุเหสัฒ เจ๊ะเต๊ะ)

นายกเทศมนตรีตำบลเมืองรามันท์

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
เทศบาลตำบลเมืองรามันห์ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเมืองรามันห์ จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการ และกิจกรรมต่างๆด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบและวิธีปฏิบัติต่างๆ ควบคุมและกำกับการดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเข้าสู่องค์กรโดยยึดหลักของคุณธรรมในการดำเนินการจะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถ สมรรถนะผลและความยั่งยืนให้กับบุคลากรและองค์กร

เป้าหมายการพัฒนากระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลเมืองรามันห์ แนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลเมืองรามันห์จึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นๆไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

/๑.นโยบาย...



๑. นโยบายวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตราค่าจ้าง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เทศบาลจึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิดและการรับโอน ย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล สำหรับการคัดเลือกพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลเมืองรามันท์ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมควบคู่กับหลักคุณธรรม จริยธรรม การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใสและมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

๓. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลตำบลเมืองรามันท์ นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหาและเลือกสรรพนักงานเทศบาล (การประกาศรับโอน ย้าย การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบกระบวนการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมิน ชีตความสามารถ และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบประกาศการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) (ระบบบันทึกบัญชี E-laas) ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)

๔. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลเมืองรามันท์ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างเป็นธรรมและเป็นไปผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตราค่าจ้าง ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ Corporate Competency เทศบาลนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

/๕.นโยบาย...

๕. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน

เทศบาลตำบลเมืองรามันท์ มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆตามสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่างานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

เทศบาลตำบลเมืองรามันท์ ให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเทศบาลทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงานและนำผลได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

