



**ประกาศเทศบาลตำบลบางหมาก**  
**เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางหมาก**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

ตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบกับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบัน ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๔๐) รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

เทศบาลตำบลบางหมากได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล ซึ่งบุคลากรของ หน่วยงานเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ในหลากหลายหน้าที่ บุคลากรขององค์กรจะเป็น ผู้ สร้างสรรค์ด้านต่างๆ และเป็นหลักสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและนโยบาย รวมถึงบำบัดทุกข์บำรุงสุข ให้แก่ประชาชน การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรบุคคลให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ มีคุณธรรมจริยธรรม ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดี เทศบาลตำบลบางหมากจึง กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางหมาก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

**๑. นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน (อัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง)**

เทศบาลตำบลบางหมากดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ระเบียบกำหนด เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลบางหมาก โดยมีแนวทาง ปฏิบัติ ดังนี้

- (๑) การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจของเทศบาลตำบลบางหมาก
- (๒) การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- (๓) ดำเนินการบันทึก ปรับปรุง แก้ไข ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ (LHR) ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
- (๔) ปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลตำบลบางหมาก
- (๕) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อ ภารกิจของเทศบาลตำบลบางหมาก
- (๖) จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ให้ทัน ต่อการ เปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก โอนย้าย หรือเกษียณอายุ โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลัง ว่างไม่เกิน ร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

(๗) การสรรหาพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง และสายงานผู้ปฏิบัติ ที่ว่าง โดยวิธีการย้าย การโอน การคัดเลือก และการจัดสรรอัตรากำลังที่ร้องขอจากคณะกรรมการกลางการ สอบแข่งขันข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) โดยให้ดำเนินการตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพรกำหนด

(๘) การดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการ การสรรหาฯ และดำเนินการตามระเบียบและประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดชุมพร กำหนด

(๙) ผู้บริหารของเทศบาลตำบลบางหมากสามารถมอบอำนาจให้พนักงานเทศบาลปฏิบัติ ราชการแทน หรือรักษาราชการแทนได้ โดยมีการจัดทำคำสั่งและเป็นการมอบอำนาจโดยไม่ขัดหรือแย้งกับ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

## **๒. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้ง**

(๑) การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมใน โอกาส และ ประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการ ตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีการประกาศผ่านทางเว็บไซต์และ ติดประกาศบริเวณ บ้ายประชาสัมพันธ์หน้าสำนักงาน โดยให้เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดชุมพรกำหนด

(๒) การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ยึดหลักความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ โดยให้เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพรกำหนด

## **๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน**

เทศบาลตำบลบางหมากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานครู อย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุก สายงานโดยนำ ระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicator : KPI) จากเป้าหมายหลัก ของเทศบาลตำบล บางหมากสู่ระดับบุคคล และสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมิน ชีตความสามารถต่างๆ (Corporacy Competency) โดยการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานครู เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของเทศบาล ตำบลบางหมากอย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

(๑) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และ พนักงานครูตามหลักเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานครู ตามประเภท ตำแหน่ง และ ระดับ

(๒) จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางหมาก

(๓) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากร มีการประเมินปีละ ๒ ครั้ง โดยนำระบบตัว บ่งชี้การประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของเทศบาลตำบลบางหมาก สู่ระดับบุคคล

(๔) ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรมโดยคณะกรรมการ กลั่นกรองการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๕) ผลงานต้องมีความชัดเจนเป็นที่ประจักษ์แก่สายตา

(๖) มีการจัดทำตัวชี้วัดข้อตกลงในการปฏิบัติงานก่อนเริ่มต้นการประเมิน และต้องมีการ แจ้างผลการประเมินให้บุคลากรทราบทุกครั้งที่มีการประเมินรายบุคคล

(๗) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง

(๘) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างจะดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาตาม สายงานด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม

#### ๔. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร

เทศบาลตำบลบางหมากแจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการ ท้องถิ่นและข้อบังคับเทศบาลตำบลบางหมากว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติและประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรในสังกัด รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(๑) การแจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและ ข้อบังคับเทศบาลตำบลบางหมากว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการท้องถิ่น

(๒) ประพฤติปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ

(๓) ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเป็นไปตามหลักคุณธรรมจริยธรรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๔) ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรมจริยธรรม และป้องกันการทุจริต

(๕) สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม

(๖) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

(๗) จัดทำกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอันดีในองค์กร

(๘) จัดทำมาตรการดำเนินการทางวินัยหรือการลงโทษ

(๙) มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาลงโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำบันทึกชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรและมอบหมายงานอื่น ให้ปฏิบัติเนื่องจากกระทำความผิด แล้วเสนอให้ปลัดเทศบาลตำบลบางหมาก และนายกเทศมนตรีตำบล บางหมากทราบ

(๑๐) มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชา ละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

- การดื่มสุราและการเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

- การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจาก

- การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนและที่กฎหมาย

หรือระเบียบกำหนดเทศบาลตำบลบางหมาก

- การทะเลาะวิวาทกันเอง

## ๕. นโยบายด้านการสรรหาคนดีเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามของหน่วยงาน

เพื่อเป็นการสร้างจูงใจบุคลากรพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

(๑) ดำเนินการพิจารณาความความชอบการปฏิบัติหน้าที่ประจำปี เพื่อยกย่อง ชมเชยแก่บุคลากรดีเด่นการปฏิบัติงานและประโยชน์ต่อสาธารณชน

(๒) จัดทำโครงการเกียรติและมอบเกียรติบัตรกับบุคลากรสังกัดปฏิบัติงาน ดีเด่น ผ่านการคัดเลือกประจำปีประมาณ ปีละ คน จากแต่ละสำนักกอง

(๓) จัดทำประกาศยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ

## ๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลบางหมากดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของ บุคลากรในสังกัด เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้านต่างๆ แต่ละตำแหน่งของบุคลากรในสังกัด ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการ พัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าประสงค์ นโยบายองค์กร และระดับชาติ โดยมี แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตาม ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด

(๒) จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

(๓) สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning เพื่อให้ บุคลากรในสังกัดใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

(๔) จัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้เป็นมืออาชีพ

(๕) การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาความเชี่ยวชาญและทักษะของงาน ที่ตนเองรับผิดชอบ

(๖) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน

(๗) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วน ราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

(๘) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๙) มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า

(๑๐) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑๑) ให้บุคลากรในสังกัดมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ ประสบการณ์ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

## ๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เทศบาลตำบลบางหมากมีการจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- (๑) มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา บุคลากร
- (๒) มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม
- (๓) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- (๔) จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
- (๕) ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรในสังกัด

ทราบ

- (๖) จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานและมีการกระบวนการ ประเมินผล การปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้
- (๗) ดำเนินการบันทึก ปรับปรุง แก้ไข ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูล บุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ (LHR) ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

#### **๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต**

เทศบาลตำบลบางหมากดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การประเมินผล การปฏิบัติงาน บำเหน็จความดีความชอบ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดการพัฒนาองค์กร และการยกย่องชมเชย บุคลากรในสังกัดที่ปฏิบัติงานดีเด่นหรือสร้างคุณประโยชน์ที่ต่อองค์กรและสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้าง แรงจูงใจให้บุคลากร เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- (๑) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและการเสนอแนวคิดการพัฒนา องค์กร
- (๒) ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานออกกำลังกายหลังเลิกงาน
- (๔) จัดทำโครงการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- (๕) จัดกิจกรรมภายในเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานในวันขึ้นปีใหม่ หรือวันเทศกาลสำคัญ

- (๖) จัดทำโครงการกิจกรรม ๕ ส. เพื่อความปลอดภัยในด้านสุขภาพของบุคลากรในสังกัด
- (๗) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ การเพิ่ม ค่าตอบแทนเพื่อตอบแทนบุคลากรในสังกัดที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กร ด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่ม ค่าจ้าง ตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง หรือเลื่อนระดับให้สูงขึ้นตามความเหมาะสมและตามภารกิจขององค์กร

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 02 ต.ค. 2566

(นายสุรพงศ์ ประสารวุฒิ)

นายกเทศมนตรีตำบลบางหมาก