



ประกาศเทศบาลตำบลบางหมาก  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางหมาก  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน เพื่อรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

เทศบาลตำบลบางหมากได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล ซึ่งบุคลากรของหน่วยงานเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ในหลากหลายหน้าที่ บุคลากรขององค์กรจะเป็นผู้สร้างสรรค์ด้านต่างๆ และเป็นหลักสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและนโยบาย รวมถึงบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรบุคคลให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีคุณธรรมจริยธรรม ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดี เทศบาลตำบลบางหมากจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางหมาก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน (อัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง)

เทศบาลตำบลบางหมากดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ระเบียบกำหนด เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลบางหมาก โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- (๑) การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจของเทศบาลตำบลบางหมาก
- (๒) การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- (๓) ดำเนินการบันทึก ปรับปรุง แก้ไข ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
- (๔) ปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลตำบลบางหมาก
- (๕) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจของเทศบาลตำบลบางหมาก
- (๖) จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก โอนย้าย หรือเกษียณอายุ โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

(๗) การสรรหาพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง และสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการย้าย การโอน การคัดเลือก และการจัดสรรอัตรากำลังที่ร้องขอจากคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) โดยให้ดำเนินการตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพรกำหนด

(๘) การดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาฯ และดำเนินการตามระเบียบและประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพรกำหนด

(๙) ผู้บริหารของเทศบาลตำบลบางหมากสามารถมอบอำนาจให้พนักงานเทศบาลปฏิบัติราชการแทนหรือรักษาราชการแทนได้ โดยมีการจัดทำคำสั่งและเป็นการมอบอำนาจโดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

## **๒. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้ง**

(๑) การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีการประกาศผ่านทางเว็บไซต์และติดประกาศบริเวณป้ายประชาสัมพันธ์หน้าสำนักงาน โดยให้เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพรกำหนด

(๒) การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ยึดหลักความรู้ความสามารถสมรรถนะ โดยให้เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพรกำหนด

## **๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน**

เทศบาลตำบลบางหมากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานครู อย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงานโดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicator : KPI) จากเป้าหมายหลักของเทศบาลตำบลบางหมากสู่ระดับบุคคล และสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่างๆ (Corporacy Competency) โดยการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานครู เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของเทศบาลตำบลบางหมากอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

(๑) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานครูตามหลักเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานครู ตามประเภท ตำแหน่ง และระดับ

(๒) จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลบางหมาก

(๓) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากร มีการประเมินปีละ ๒ ครั้ง โดยนำระบบตัวบ่งชี้การประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของเทศบาลตำบลบางหมากสู่ระดับบุคคล

(๔) ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรมโดยคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- (๕) ผลงานต้องมีความชัดเจนเป็นที่ประจักษ์แก่สายตา
- (๖) มีการจัดทำตัวชี้วัดข้อตกลงในการปฏิบัติงานก่อนเริ่มต้นการประเมิน และต้องมีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบทุกครั้งที่มีการประเมินรายบุคคล
- (๗) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง
- (๘) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างจะดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาตามสายงานด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม

#### ๔. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร

เทศบาลตำบลบางหมากแจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการท้องถิ่นและข้อบังคับเทศบาลตำบลบางหมากว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติและประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรในสังกัด รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- (๑) การแจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับเทศบาลตำบลบางหมากว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการท้องถิ่น
- (๒) ประพฤติปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ
- (๓) ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเป็นไปตามหลักคุณธรรมจริยธรรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- (๔) ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรมจริยธรรม และป้องกันการทุจริต
- (๕) สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม
- (๖) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
- (๗) จัดทำกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมอันดีในองค์กร
- (๘) จัดทำมาตรการดำเนินการทางวินัยหรือการลงโทษ
- (๙) มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาลงโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำบันทึกชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรและมอบหมายงานอื่นให้ปฏิบัติเนื่องจากกระทำความผิด แล้วเสนอให้ปลัดเทศบาลตำบลบางหมาก และนายกเทศมนตรีตำบลบางหมากทราบ
- (๑๐) มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ
  - การดื่มสุราและการเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
  - การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
  - การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนและเทศบาลตำบลบางหมาก
  - การทะเลาะวิวาทกันเอง

**๕. นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน**

เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(๑) ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

(๒) จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติและมอบเกียรติบัตรให้กับบุคลากรในสังกัดที่ปฏิบัติงานดีเด่น ผ่านการคัดเลือกประจำปีงบประมาณ ปีละ ๑ คน จากแต่ละสำนัก/กอง

(๓) จัดทำประกาศยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ

**๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร**

เทศบาลตำบลบางหมากดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของบุคลากรในสังกัด เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้านต่างๆ แต่ละตำแหน่งของบุคลากรในสังกัด ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าประสงค์ นโยบายองค์กร และระดับชาติ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด

(๒) จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

(๓) สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning เพื่อให้บุคลากรในสังกัดใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

(๔) จัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้เป็นผู้มืออาชีพ

(๕) การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาความเชี่ยวชาญและทักษะของงานที่ตนเองรับผิดชอบ

(๖) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน

(๗) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

(๘) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๙) มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า

(๑๐) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑๑) ให้บุคลากรในสังกัดมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ ประสบการณ์ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

**๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ**

เทศบาลตำบลบางหมากมีการจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(๑) มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

(๒) มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

(๓) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

(๔) จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

(๕) ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรในสังกัดทราบ

(๖) จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานและมีการกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

(๗) ดำเนินการบันทึก ปรับปรุง แก้ไข ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

#### ๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เทศบาลตำบลบางหมากดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน บำเหน็จความดีความชอบ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดการพัฒนารองค์กร และการยกย่องชมเชยบุคลากรในสังกัดที่ปฏิบัติงานดีเด่นหรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กรและสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(๑) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและการเสนอแนวความคิดการพัฒนารองค์กร

(๒) ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานออกกำลังกายหลังเลิกงาน

(๔) จัดทำโครงการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

(๕) จัดกิจกรรมภายในเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานในวันขึ้นปีใหม่ หรือวันเทศกาลสำคัญ

(๖) จัดทำโครงการกิจกรรม ๕ ส. เพื่อความปลอดภัยในด้านสุขภาพของบุคลากรในสังกัด

(๗) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ การเพิ่มค่าตอบแทนเพื่อตอบแทนบุคลากรในสังกัดให้กับองค์กร ด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง ตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หรือเลื่อนระดับให้สูงขึ้นตามความเหมาะสมและตามภารกิจขององค์กร

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่

๗ ต.ค. ๒๕๕๕



(นายสุรพงศ์ ประสารวุฒิ)

นายกเทศมนตรีตำบลบางหมาก