



ประกาศเทศบาลเมืองบ้านต๋อม  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘)

\*\*\*\*\*

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาลเมืองบ้านต๋อม จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ดังนี้

๑. นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลังและวางแผนกำลังคน
๒. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน
๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร
๔. นโยบายสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๖. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
๗. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๘. นโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิต
๙. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน
๑๐. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

รายละเอียดตามแผนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล บังคับใช้ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘)  
เทศบาลเมืองบ้านต๋อม อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นางฐิติรัตน์ อุดมวรรณ)  
นายกเทศมนตรีเมืองบ้านต๋อม



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘)

เทศบาลเมืองบ้านห้วย  
อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

# นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘)

## เทศบาลเมืองบ้านทุ่ม อำเภอมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ และกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่างๆ ที่ควบคุมและกำกับการดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมเข้าสู่องค์กร โดยยึดหลักการคุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและปฏิบัติปฏิบัติงานต้องมองบทบาทตนเองเลยออกไปจากกรอบความคิดเดิมไปสู่บทบาท และกระบวนการที่ใหม่ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของ ความสามารถ ความสัมฤทธิ์ผล และ ความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืนให้กับบุคลากรในองค์กร

### เป้าหมายการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล

แนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยโดยเป็นระบบที่ยึดหลักการการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคลเพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

เทศบาลเมืองบ้านทุ่ม เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินงานในหลายด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็นอีกด้านหนึ่งที่มี

ความสำคัญ เป็นกลไกในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจของเทศบาลให้ประสบความสำเร็จ และยังเป็นปัจจัยที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความเรียบร้อยอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์โดยกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

## ๑. นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลังและวางแผนกำลังคน

๑.๑ เพื่อสนับสนุนให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การวางแผนอัตรากำลังและวางแผนกำลังคน ของเทศบาลเมืองบ้านหมุ่ โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามกรอบแนวทางที่กำหนดไว้ในระเบียบ ประกาศและ หนังสือสั่งการที่กำหนด

๑.๒ การกำหนดอัตรากำลังต้องเป็นไปตามบทบัญญัติกฎหมายโดยควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๑.๓ การวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนอัตราตำแหน่ง ค่างาน ภารกิจงาน ให้เปรียบเทียบข้อเท็จจริง ของภารกิจงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและภารกิจงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและจำเป็นต้องมีบุคลากรมารองรับงานนั้น ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารขององค์กรในภาพรวม

๑.๔ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในและการกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ภายในแต่ละส่วนราชการ ทั้งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ต้องมุ่งเน้นให้การบริหารจัดการทรัพยากร บุคคลมีประสิทธิภาพประสิทธิผล คุ่มค่า มุ่งผลสัมฤทธิ์ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ นำไปสู่การบรรลุพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อรองรับภารกิจงานในทุกด้านของ เทศบาลเมืองบ้านหมุ่ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

## ๒. นโยบายการสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

๒.๑ ยึดหลักความรู้ความสามารถ ความเท่าเทียม คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับการเป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรม

๒.๒ การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกต้องเป็นไปอย่างโปร่งใสโดยการดำเนินงาน ในรูปแบบคณะกรรมการ

๒.๓ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องเกิดประโยชน์สูงสุด และคุ่มค่าสอดคล้องกับภารกิจของงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

### ๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

- ๓.๑ มีการส่งเสริมการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ขององค์กร
- ๓.๒ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องครอบคลุมกับอัตรากำลังตำแหน่ง และหน้าที่ของบุคลากรภายในองค์กรและเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น
- ๓.๓ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและครอบคลุม ทุกสายงาน สามารถนำความมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง เพื่อรองรับความก้าวหน้าตามสายงานในการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น

### ๔. นโยบายสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- ๔.๑ มีการจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน
- ๔.๒ ตั้งงบประมาณส่งพนักงานแต่ละสายงานฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ สมรรถนะ องค์กร ความรู้และประสบการณ์อย่างเท่าเทียมและสม่ำเสมอ

### ๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ๕.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล เปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินรับทราบผลการประเมินรายบุคคล รับฟังคำแนะนำ การปรับปรุง แก้ไข และการพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานในอนาคต ตามประกาศ หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่นกำหนด
- ๕.๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลและการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ
- ๕.๓ ใช้ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) เป็นกระบวนการดำเนินการ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมายโดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ ในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน

### ๖. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

- ๖.๑ การมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องมีความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖.๒ การควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาในการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล

๖.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและยึดหลัก  
ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

### ๗. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๗.๑ การสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสีย  
กำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด

๗.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศ รับ  
โอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดย  
การเผยแพร่ประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ของหน่วยงาน และหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และ  
เข้าถึง กลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๗.๓ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม  
เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

### ๘. นโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิต

๘.๑ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

๘.๒ สร้างความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานมีส่วนร่วม  
ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

๘.๓ เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น หรือเสนอแผนงานต่างๆ เพื่อเพิ่ม  
ประสิทธิภาพ ในการทำงาน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน

### ๙. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน

กำหนดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามตำแหน่ง ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับ  
ความสามารถของพนักงานเทศบาลในทุกระดับภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้รับสวัสดิการและสิทธิ  
ประโยชน์ตามกฎหมายอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

### ๑๐. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเทศบาล  
ทุกระดับ ภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟัง  
ความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดใหม่ๆ มุมมองเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานมาใช้ในการดำเนินงานให้มี  
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยม  
และวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ