



ประกาศเทศบาลตำบลทุ่งยาว  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕  
เทศบาลตำบลทุ่งยาว อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ และกิจกรรมต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่างๆ ที่ควบคุมและกำกับการดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้าสู่องค์กร โดยยึดหลักการคุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและปฏิบัติปฏิบัติงานต้องมองบทบาท ตนเองเลเยอออกไปจาก กรอบความคิดเดิมไปสู่บทบาท และกระบวนการที่คนใหม่ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของ ความสามารถ ความ สัมฤทธิ์ผล และความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืนให้กับบุคลากรในองค์กร

**เป้าหมายการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล**

แนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนา ระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความเป็นอิสระตาม เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยโดยเป็นระบบที่ยึดหลักการการบริหารกิจการบ้านเมือง และ สังคมที่ดี

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ รองรับภารกิจ ที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคลเพื่อ ตอบสนอง นโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลใน ด้านต่างๆ ดังนี้

**๑. นโยบายวิเคราะห้อัตรากำลัง**

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้ เครื่องมือทาง สถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพใน การบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป นโยบายการบริหารทรัพยากร บุคคล เทศบาลตำบลทุ่งยาว อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

## ๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เทศบาลตำบลทุ่งยาว จึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิดและการโอนย้าย รับโอน พนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล สำหรับการคัดเลือกพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลทุ่งยาว ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณา ร่วมกันของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานรวมทั้งใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากร นั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

## ๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลทุ่งยาว มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จาก เป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังตลอดจนประเมินผลขีด ความสามารถต่างๆ ( Corporate Competency ) เทศบาลนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติของพนักงาน และผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

## ๔. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลตำบลทุ่งยาว นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหาและเลือกสรรพนักงาน (การประกาศรับโอนย้ายพนักงานเทศบาล การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบ กระบวนการเอกสาร อิเลคทรอนิกส์ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ และการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบประกาศการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี ( E-laas ) ระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนี้ เทศบาลตำบลทุ่งยาวได้ใช้ข้อมูลต่างๆ นี้ไปใช้สนับสนุน การตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่าง ยั่งยืน และเป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

## ๕. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน

เทศบาลตำบลทุ่งยาวมีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและ วิเคราะห์ค่างานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินขององค์กรเพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิ ประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

## ๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

เทศบาลตำบลทุ่งยาวให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเทศบาลทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงานและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

และส่งเสริม...

และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการท างานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งในปีที่ผ่านมา เทศบาลตำบลทุ่งยาวจึงจัดกิจกรรมต่างๆ มากมาย เช่น จัดกิจกรรมทำความสะอาดในสำนักงานเทศบาล (กิจกรรม ๕ ส.) การจัดกิจกรรมการทำงานเป็นทีม การจัดกิจกรรมจิตอาสาร่วมกับประชาชนทั่วไป

**การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง**

รายการ	ตัวชี้วัด
แผนอัตรากำลัง	<p>๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลทุ่งยาวในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วน ราชการและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลทุ่งยาว พิจารณา</p> <p>๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีอย่าง ต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวน ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง เช่น การ ปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น, การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง, การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ</p>

**๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก**

รายการ	ตัวชี้วัด
การสรรหาและการคัดเลือก	<p>๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรังกำหนด</p> <p>๒. สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ ประกาศ/ มติท.จ. อย่างชัดเจน</p> <p>๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p>

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
การบริหารผลการปฏิบัติงาน	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของ ข้าราชการ/ เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง แต่ละกอง/ ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการ คัดเลือกบุคคล ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพและเป็น เงื่อนไขในการกำหนดระดับ ตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้ สามารถจำแนกความแตกต่างและจัด ลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมี ประสิทธิภาพเพื่อใช้ ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของ ข้าราชการในแต่ละ ตำแหน่งละเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจ พนักงานเทศบาลให้ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขัน กัน ด้วยผลงาน</p>

๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

รายการ	ตัวชี้วัด
การบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการ ให้บริการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับ บุคคลของ องค์กร</p> <p>๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยี สารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือกระบวนการให้บริการด้านการ บริหาร ทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น โปรแกรมระบบ สารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงาน ครุ ระบบ LHR - โปรแกรมระบบ E-laas, E-pian,</p>

**๕. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน**

รายการ	ตัวชี้วัด
สวัสดิการและผลตอบแทน	<p>๑. ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ บำเหน็จบำนาญข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๔๘</p> <p>๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงาน ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <p>๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <p>๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย ค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๕๙</p> <p>๕. ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลาง เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญ ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘</p> <p>๖. ปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่องกำหนดเงื่อนไข และวิธีการกำหนด ประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัล ประจำปี สำหรับพนักงานเทศบาลลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘</p> <p>๗. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของเทศบาลได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๕๘</p>

**๖. นโยบายด้านการสร้างความผูกพันและผูกพันภายในองค์กร**

รายการ	ตัวชี้วัด
การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร	<p>๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลที่สะท้อนภาพการทำงาน ขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕.ส. กิจกรรม Big Cleaning Day, Sport Day, จิตอาสาเพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรม, และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน บทบาทการหน้าที่, สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ</p> <p>๓. ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานเทศบาลเป็นประจำทุกเดือนเพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับทบทวนและแก้ไขปัญหานั้นเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร</p>

**๖. นโยบายด้านการสร้างความผูกพันและผูกพันภายในองค์กร (ต่อ)**

รายการ	ตัวชี้วัด
การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร	๔. พนักงานเทศบาลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรม และการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่เทศบาลตำบลทุ่งยาวจัดขึ้นและที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่นและสามารถประยุกต์ หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ ๕. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มี ความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบ และแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงานขององค์กร

**ขั้นตอนการติดตามผลให้กระทำได้ดังนี้**

๑. มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง
๒. เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา
๓. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรกและค่อยๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาแน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับ การสอนได้ถูกต้อง
๔. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดีและส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อ การปฏิบัติงาน สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบชัดเจนควรให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต้องกำหนดตามกรอบ ของแผนพัฒนา บุคลากร ของเทศบาลที่เทศบาลได้จัดทำขึ้นโดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลมี ระยะเวลา ๓ ปี ตาม กรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายเฉลิมพล ชัยเกษตรสิน)  
นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งยาว