



ประกาศเทศบาลตำบลฉวาง  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity Transparency Assessment : ITA)

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ และ กิจกรรมต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่างๆ ที่ควบคุม และกำกับ การดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักของ คุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ต้องมองบทบาทตนเองเลย ออกจากกรอบความคิดเดิมไปสู่บทบาทที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของ ความสามารถ ความสัมพันธ์ และ ความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืน ให้กับบุคลากรและองค์กร

**เป้าหมายการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล**

แนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนา ระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคล ที่มีความเป็นอิสระตาม เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย และมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิด ประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ รองรับภารกิจ ที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคลเพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลใน ด้านต่างๆ เทศบาลตำบลฉวาง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็น แนวทางในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลฉวาง ดังนี้

## ๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

การวางแผนอัตรากำลังมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภทและระดับตำแหน่ง ตลอดจนมีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑.๑ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังและประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๑.๒ เอกสารแผนอัตรากำลังมีการระบุยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลฉวาง เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของหน่วยงาน

๑.๓ มีบทวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรโดยระบุจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคอย่างชัดเจน

๑.๔ มีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ามีการกิจหรือกิจกรรม ที่เทศบาลต้องดำเนินการ

๑.๕ ส่วนราชการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบพร้อมทั้งระบุงานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจนและมีการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยแสดงเป็นรายโครงการหรือรายการแต่ละโครงการ/รายการนั้นใช้เวลาดำเนินการโดยประมาณเป็นระยะเวลานำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อเพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการและพนักงานจ้างที่พึงมี

๑.๖ มีการแสดงรายการหรือระยะเวลาการทำงานของข้าราชการและพนักงานจ้างใน ๑ ปี จะมีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๔๒,๘๐๐ นาที และนำผลการวิเคราะห์มาคำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละกอง โดยมีการจำแนกเป็นความต้องการกำลังคนว่าต้องการกำลังคนเป็นประเภทสายงานผู้ปฏิบัติ สายงาน ผู้บริหารในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๗ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีการประชุมพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง และวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่เหตุผลความจำเป็นที่ต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง (การกำหนดตำแหน่ง/การยุบเลิกตำแหน่ง/การกำหนดส่วนราชการเพิ่มใหม่/การยุบเลิกส่วนราชการ)

๑.๘ มีการจัดทำฐานข้อมูลด้านบุคลากรด้วยระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) และฐานข้อมูลอื่นๆ ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

## ๒. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

เทศบาลตำบลฉวาง มีแผนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร โดยมีการจัดทำ แนวทางการดำเนินการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรที่เป็นไปตามระเบียบ และข้อบังคับ โดยมีแนวทาง ปฏิบัติดังนี้

๒.๑ กำหนดแผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ตามกรอบเวลาที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้ทันต่อความต้องการในการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ

๒.๒ มีหนังสือรายงานตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารที่ว่างต่อ ก.ท.จ.จังหวัดนครศรีธรรมราช



๒.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างเทศบาลตำบลฉวาง ต้องประชาสัมพันธ์การรับสมัครเป็นการทั่วไป โดยประกาศทางเว็บไซต์เทศบาลตำบลฉวาง [www.chawangcity.go.th](http://www.chawangcity.go.th) แจ้งส่วนราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกจังหวัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนครศรีธรรมราช Facebook และกลุ่มไลน์ต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

๒.๕ ตั้งงบประมาณไว้สำหรับการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และจะต้องใช้งบประมาณไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณรายจ่ายทั้งหมด

๒.๖ จัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลฉวาง

### ๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล มีแผนการพัฒนาบุคลากร ในการสร้างเสริมสมรรถนะความรู้ ทักษะความชำนาญ ศักยภาพของบุคลากร ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยีวิทยาการ และสภาพแวดล้อม ทำให้สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ควบคู่ กับคุณธรรม จริยธรรม ส่งผลต่อธรรมาภิบาลในการบริหารราชการ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๓.๒ สืบหาความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

๓.๓ การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค (SWOT) การประเมินสถานการณ์ปัจจุบันและสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๓.๔ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร และแผนการฝึกอบรม

๓.๕ การจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากร และส่งเสริมบุคลากรไปฝึกอบรมกับหน่วยงานต่างๆ

๓.๖ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๓.๗ การสำรวจความพึงพอใจ แรงจูงใจ และความผูกพันของบุคลากร

### ๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เทศบาลตำบลฉวาง โดยงานการเจ้าหน้าที่มีการสร้างความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข โดยการสร้างสภาพแวดล้อม วิธีการทำงาน และบรรยากาศ ในการทำงานที่ดี เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทาง การปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างมีความสุข พึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการทำงาน

๔.๒ มีกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลฉวาง

๔.๓ มีการประชุมเพื่อถ่ายทอดนโยบาย โดยคณะผู้บริหาร ผู้อำนวยการกอง และข้าราชการ

๔.๔ มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสถานที่ทำงาน (Big cleaning day)

๔.๕ มีการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๔.๖ กำหนดให้จัดกิจกรรมกีฬาเป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการ เชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรระหว่างหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง

๔.๗ กำหนดให้จัดกิจกรรมการตรวจสุขภาพของข้าราชการเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ป้องกันการเกิดโรคร้ายแรง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

#### **๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน**

เทศบาลตำบลฉวาง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจนและ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ทราบโดยทั่วกัน รวมทั้งมีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่กำหนด และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้าน ต่างๆ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ต้นรอบการประเมินมีการประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแจ้งให้ทุกส่วนราชการทราบ

๕.๒ ให้ทุกส่วนราชการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในเดือน เมษายน และ เดือนตุลาคม

๕.๓ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามบันทึกข้อตกลงที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน

๕.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ ดุลยพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

๕.๕ หากมีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างร้องเรียนขอความเป็นธรรมจาก การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้รวบรวมและแจ้งกองการเจ้าหน้าที่เพื่อเสนอนายกเทศมนตรีตำบลฉวาง พิจารณาโดย ด่วน

๕.๖ นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร การเลื่อนระดับ การให้ เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนขั้นเงินเดือน

๕.๗ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จได้ประกาศผลการประเมินให้ทราบ จัดเก็บข้อมูล ไว้เป็นฐานข้อมูล และเก็บแบบประเมินไว้ในทะเบียนประวัติ (ก.พ.)

๖. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

เทศบาลตำบลวาง มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ จัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อบังคับใช้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลวาง

๖.๒ จัดทำกิจกรรมการยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกบุคคลที่ได้รับรางวัล พนักงานดีเด่น เพื่อเป็นการยกย่องบุคคลให้แบบอย่างการปฏิบัติตนในการครองงาน ครองคน ครองตน และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๖.๓ เข้าร่วมโครงการป้องกันการทุจริตของ ปปช. ปปท. หรือสถาบันพระปกเกล้า

๖.๔ จัดทำประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน

๖.๕ จัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ และเจ้าหน้าที่

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๔



(นายอัษฎา ณ นคร)

นายกเทศมนตรีตำบลวาง