



ประกาศเทศบาลเมืองสะเตงนอก  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)  
ของเทศบาลเมืองสะเตงนอก

ด้วยเทศบาลเมืองสะเตงนอกได้มีการทบทวนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อเป็นแนวทางการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองสะเตงนอก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ที่บ่งชี้ให้เห็นถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม

ดังนั้น เทศบาลเมืองสะเตงนอก จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองสะเตงนอก ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

สั่ง ณ วันที่ ๒ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายเสรี เรืองกาญจน์)  
นายกเทศมนตรีเมืองสะเตงนอก



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
(พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

เทศบาลเมืองสะเตงนอก  
อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา

## นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

(พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๖๖)

### เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองสะเตงนอก จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการ และกิจกรรมต่างๆด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่างๆ ควบคุมและกำกับการดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักของคุณธรรมในการดำเนินการจะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถ สัมฤทธิ์ผล และความยั่งยืนให้กับบุคลากรและองค์กร

เป้าหมายการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเทศบาลเมืองสะเตงนอก แนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอกจึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

#### ๑. นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

## ๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เทศบาลจึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิดและการรับโอน ย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล สำหรับการคัดเลือกพนักงานเทศบาล เทศบาลเมืองสะเตงนอก ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสม ควบคู่กับหลักคุณธรรม จริยธรรม การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการ เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใสและมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

## ๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลเมืองสะเตงนอก มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างเป็นธรรม และเป็นไปผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ Corporate Competency เทศบาลนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

## ๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลเมืองสะเตงนอก นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหาและเลือกสรรพนักงานเทศบาล (การประกาศรับโอน ย้าย การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบกระบวนการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมิน ขีดความสามารถ และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบประกาศการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) (ระบบบันทึกบัญชีE-laas) ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)

## ๕. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน

เทศบาลเมืองสะเตงนอก มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิ หน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมิน และวิเคราะห์ค่าจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

## ๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

เทศบาลเมืองสะเตงนอก ให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเทศบาลทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงานและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

.....