



ประกาศเทศบาลเมืองเขลางค์นคร  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองเขลางค์นคร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

\*\*\*\*\*

เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองเขลางค์นคร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองเขลางค์นคร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

**๑. การบริหารอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือกบุคลากร มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้**

**๑.๑ การวางแผนอัตรากำลังและงบประมาณ** ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ พันธกิจ และแนวทางการดำเนินการ โดยพิจารณาถึงหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และนโยบายผู้บริหารของเทศบาลเมืองเขลางค์นครมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ

**๑.๒ การสรรหา และการคัดเลือก** ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีลักษณะ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยฝ่ายการเจ้าหน้าที่จะดำเนินการสรรหา และคัดเลือกในรูปแบบคณะกรรมการ ซึ่งมีกระบวนการสอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ หรือสอบสัมภาษณ์ ตามความเหมาะสม เพื่อให้สามารถคัดสรรผู้มีความรู้ ความสามารถและเป็นคนดีมีจิตอาสาและสามารถปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานได้

**๑.๓ การว่าจ้าง บรรจุและแต่งตั้ง** กำหนดระยะเวลาการจ้าง ลักษณะการจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ไว้ในแบบสัญญาจ้าง สำหรับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการเงินและพัสดุหรือตำแหน่งอื่นที่พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร ต้องจัดทำสัญญาค้ำประกันไว้ด้วย

**๒. การเสริมสร้างขีดความสามารถ**

**๒.๑ การพัฒนาและการฝึกอบรม** เทศบาลเมืองเขลางค์นคร ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมให้บุคลากรเพื่อเป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์ของงานสูงโดยการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสามารถรองรับภารกิจ และตอบสนองยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลเมืองเขลางค์นคร โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

**๒.๑.๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้พื้นฐานเบื้องต้น** ได้แก่ การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ (Orientation)

**๒.๑.๒ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (Competency Development)**

(๑) การพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency)

(๒) การพัฒนาตามสมรรถนะกลุ่มงานและตำแหน่ง (Functional and Technical Competency)

(๓) การพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบริหาร (Leadership Competency / Team Leader Competency)

/๒.๒ การบริหาร...

๒.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน กองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบบริหารผลงาน (Performance Management) เป็นกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลเมืองเขลางค์นคร ให้บรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมเป้าหมายผลการปฏิบัติงานราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน คำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติตามความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจง หรือขอคำปรึกษาด้วย

### ๓. สร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เทศบาลเมืองเขลางค์นคร ให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากรในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การบริหารสวัสดิการต่างๆ สำหรับบุคลากร เช่น การดูแลสุขภาพกาย สุขภาพใจ สุขภาพการเงิน สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ในเว็บไซต์ทุกหน่วยงานในสังกัด

๓.๒ กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี และความรักองค์กรของบุคคลระหว่างหน่วยงาน

๓.๓ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานพร้อมระบบแจ้งเตือนการเลื่อนระดับผ่านระบบ Online และประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรมต่าง ๆ ให้บุคลากรในสังกัดได้รับทราบ

๓.๔ ดำเนินโครงการนำร่องจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการเสียดัตรากำลังเนื่องจากการเกษียณอายุราชการของบุคลากรในแต่ละปี

๓.๕ ดำเนินกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การเสนอชื่อบุคลากรเข้ารับรางวัลทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรกับเทศบาลเมืองเขลางค์นคร

๓.๖ ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่เทศบาลเมืองเขลางค์นครกำหนด พร้อมทั้งในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนขั้นค่าจ้าง และเลื่อนค่าตอบแทน ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ, พนักงานจ้างตามภารกิจ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างทั่วไปเพื่อต่อสัญญาจ้าง เป็นไปด้วยความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และอยู่ในช่วงเวลาที่กำหนด หากมีบุคลากรร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมเอกสารหลักฐานและนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณาเป็นลำดับ

๓.๗ ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมแกร่ง (Strong Culture) ในเทศบาลเมืองเขลางค์นคร องค์กรที่จะประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมีวัฒนธรรมแกร่ง คือ มีค่านิยมหลักที่คนส่วนใหญ่ขององค์กรยึดถือร่วมกันอย่างมีพันธะผูกพัน ซึ่งวัฒนธรรมแกร่งนี้จะต้องสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ขององค์กรด้วย เพื่อที่จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จได้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายไพฑูรย์ โพธิ์ทอง)  
นายกเทศมนตรีเมืองเขลางค์นคร