




ประกาศ  
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
(พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖)

เทศบาลนครอุบลราชธานี

อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี สำเนาถูกต้อง

  
(นางสาวสุนิตา ศรีหารัง)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

**นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
เทศบาลนครอุบลราชธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี**

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ และกิจกรรมต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่างๆ ที่ควบคุมและกำกับ การดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักของคุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ต้องมองบทบาทตนเองเลยออกไปจากกรอบความคิดเดิมไปสู่บทบาท และกระบวนการทัศน์ใหม่ ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถ ความสัมฤทธิ์ผล และความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืน ให้กับบุคลากรและองค์กร

**เป้าหมายการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล**

แนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคล ที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับภารกิจ ที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคล เพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

**๑. นโยบายวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง**

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้ เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตราค่าจ้าง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กร ต่อไป

**๒. นโยบายการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาล**

จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตราค่าจ้างที่ลาออกหรือโอนย้าย การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่การประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงานพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยัง หน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ <sup>แต่งตั้ง</sup> คณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหา และเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ <sup>แต่งตั้ง</sup> เหมาะสมกับตำแหน่ง

(นางสาวสุนิสา ศรีทรายัง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



### ๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ Corporate Competency เทศบาลนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

### ๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น กระบวนการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ ศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนี้ เทศบาลนครอุบลราชธานี ได้ใช้ข้อมูลต่างๆ นี้ ไปใช้ สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบ ความสำเร็จอย่างยั่งยืน และเป็น การรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

### ๕. นโยบายคุณธรรมจริยธรรม

เทศบาลนครอุบลราชธานี ได้มีการประกาศบังคับใช้นโยบายคุณธรรมจริยธรรมของเทศบาลนครอุบลราชธานี, ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน, ประกาศมาตรฐานทางจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และข้อบังคับจรรยาข้าราชการเทศบาลนครอุบลราชธานี เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภท ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติให้มีความเหมาะสมและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

### ๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

เทศบาลนครอุบลราชธานี ให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเทศบาลทุกระดับภายในองค์กร โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปีที่ผ่านมาเทศบาลนครอุบลราชธานี จึงจัดกิจกรรมต่างๆ มากมาย เช่น การจัดโครงการอบรมและทัศนศึกษาดูงาน, โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมและโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติหน่วยงานบุคคลที่ประพฤติตนให้เป็นที่ประจักษ์และยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุนิดา ศรีหารัง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง

รายการ	ตัวชี้วัด
แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของเทศบาล	๑. ใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของเทศบาลนครอุบลราชธานี ในการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง เพื่อ จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง พนักงานเทศบาลในแต่ละ ส่วนราชการ และนำไปสู่การ กำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของ เทศบาล นครอุบลราชธานี พิจารณา ๒. มีการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การ กำหนดจำนวน / ตำแหน่งเพิ่ม หรือ ลด จำนวน ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี เช่น การปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับ พนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น, การขอเพิ่ม อัตราค่าจ้างข้าราชการ/พนักงานจ้างตามภารกิจ,พนักงาน จ้างทั่วไป

๒. นโยบายด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาล

รายการ	ตัวชี้วัด
การสรรหาและคัดเลือก	จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วน ท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตราค่าจ้างที่ลาออกหรือโอนย้าย การรับ สมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับ ราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่การ ประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของ หน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยัง หน่วยงาน ภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และสอดคล้อง ตามภารกิจของหน่วยงาน การคัดเลือกบุคคลเพื่อ เลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นต้องปฏิบัติโดยความเป็น ธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มี ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

(นางสาวสุนิศา ศรีหารัง)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
การบริหารผลการปฏิบัติงาน	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลอื่นๆ</p> <p>๒. การประกาศผลการประเมินผู้มีผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผย หรือแจ้งเวียนให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจ ให้พนักงานเทศบาลปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น</p>

๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

รายการ	ตัวชี้วัด
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</p> <p>๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลได้เช่น - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ LHR - โปรแกรมระบบ E-laas</p>

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุวิดา ศรีทาร์ง)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

## ๕. นโยบายคุณธรรมจริยธรรม

รายการ	ตัวชี้วัด
แนวทางการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคล	เทศบาลนครอุบลราชธานี ได้มีการประกาศบังคับใช้นโยบายคุณธรรมจริยธรรมของเทศบาลนครอุบลราชธานี, ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น, ประกาศมาตรฐานทางจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และข้อบังคับจรรยาข้าราชการเทศบาลนครอุบลราชธานี เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภท ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติให้มีความเหมาะสมและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

## ๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

รายการ	ตัวชี้วัด
การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร	ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการ พัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร เช่น การจัดโครงการอบรมและทัศนศึกษาดูงาน, โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรม, โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติหน่วยงานบุคคลที่ประพฤติตนให้เป็นที่ประจักษ์และยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม

สำเนาถูกต้อง

  
 (นางสาวสุนิตา ศรีทาร์ัง)  
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

### ขั้นตอนการติดตามผลให้กระทำดังนี้

- ๑. มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง
- ๒. เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา
- ๓. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อยๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อ ผู้ได้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง
- ๔. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และ ส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อการ ปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบชัดเจน ควรให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลที่เทศบาลได้จัดทำขึ้น โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนยุทธศาสตร์กำลังของพนักงานเทศบาลนั้น

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



นางสาวสมปรารถนา วิกรัยเจตเจริญ  
นายกเทศมนตรีนครอุบลราชธานี

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุณิศา ศรีหารัง)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ