



ประกาศ
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
(พ.ศ. ๒๕๖๖)

เทศบาลเมืองบุรีรัมย์
อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
เทศบาลเมืองบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ และกิจกรรมต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่างๆ ที่ควบคุมและกำกับการดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักของคุณธรรมในการดำเนินการประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ต้องมองบทบาทตนเองออกไปจากกรอบความคิดเดิมไปสู่บทบาท และกระบวนการใหม่ที่จะต้องเสริมสร้าง คุณค่าของความสามารถ ความสัมฤทธิ์ผล และความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืน ให้กับบุคลากรและองค์กร

เป้าหมายการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล

แนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญและหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดเป้าหมาย ของการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคล มีความเป็นอิสระ ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการบริหารงานสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิด ประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับ การกิจ ที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคล เพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตราค่าจ้างโดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจ ขององค์กรต่อไป

๒. นโยบายการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาล

จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตราค่าจ้างที่ลาออกหรือโอนย้าย การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและ แต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศ รับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่การประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ ของหน่วยงานพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่าง มีประสิทธิภาพ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรร ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง ที่สูงขึ้นต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาคและยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลเมืองบุรีรัมย์ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ Corporate Competency เทศบาลนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลเมืองบุรีรัมย์ นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น กระบวนการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ ศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนี้ เทศบาลเมืองบุรีรัมย์ ได้ใช้ข้อมูลต่างๆ นี้ ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และเป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

๕. นโยบายคุณธรรมจริยธรรม

เทศบาลเมืองบุรีรัมย์ ได้มีการประกาศบังคับใช้นโยบายคุณธรรมจริยธรรมของเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ประกาศมาตรฐานทางจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และข้อบังคับจรรยาข้าราชการเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภทยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติให้มีความเหมาะสมและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

เทศบาลเมืองบุรีรัมย์ ให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเทศบาลทุกระดับภายในองค์กร โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปีที่ผ่านมาเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ จึงจัดกิจกรรมต่างๆ มากมาย เช่น การจัดโครงการอบรมและทัศนศึกษาดูงาน โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมและโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติหน่วยงานบุคคลที่ประพฤติตนให้เป็นที่ประจักษ์และยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง

รายการ	ตัวชี้วัด
แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของเทศบาล	<p>๑. ใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ ในการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง เพื่อจัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง พนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การ กำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของเทศบาล เมืองบุรีรัมย์พิจารณา</p> <p>๒. มีการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่งเพิ่ม หรือลด จำนวนตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดบุรีรัมย์ เช่น การปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับ พนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การขอเพิ่ม อัตราค่าจ้างข้าราชการ/พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป</p>

๒. นโยบายด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาล

รายการ	ตัวชี้วัด
การสรรหาและคัดเลือก	<p>จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วน ท้องถิ่น และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือ ทดแทนอัตราค่าจ้างที่ลาออกหรือโอนย้าย การรับสมัคร คัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือ ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรง ตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยน สายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่การประกาศผ่านบอร์ด ประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์ไปยัง หน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้ และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่งตั้ง คณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้ การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นต้อง ปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับ ตำแหน่ง</p>

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

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

๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

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

๕. นโยบายคุณธรรมจริยธรรม

รายการ	ตัวชี้วัด
แนวทางการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคล	เทศบาลเมืองบุรีรัมย์ ได้มีการประกาศบังคับใช้นโยบายคุณธรรมจริยธรรมของเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ประกาศมาตรฐานทางจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และข้อบังคับจรรยาข้าราชการเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภท ยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติให้มีความเหมาะสมและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

รายการ	ตัวชี้วัด
การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร	ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร เช่น การจัดโครงการอบรมและทัศนศึกษาดูงาน โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรม โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติหน่วยงานบุคคลที่ประพฤติดนให้เป็นที่ประจักษ์และยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสกล ไกรรณภูมิ)
นายกเทศมนตรีเมืองบุรีรัมย์