



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองตากใบ.....

ที่ นธ ๖๑๔๒๙/๑๒๑..... วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖.....

เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล.....

เรียน ปลัดเทศบาลเมืองตากใบ/นายกเทศมนตรีเมืองตากใบ

๑. เรื่องเดิม

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้กำหนดปฏิทินและตัวชี้วัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

ในการนี้ กองการเจ้าหน้าที่ จึงดำเนินการจัดทำประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำหรับใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ต้องมองบทบาทตนเองออกจากกรอบความคิดเดิมไปสู่บทบาทและกระบวนการที่คนใหม่ ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถ ความเจริญมั่นคงยั่งยืนให้กับบุคลากรขององค์กร

๓. ขอระเบียบ/กฎหมาย

- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖
- ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พ.ศ.๒๕๕๘

๔. ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

เห็นควรพิจารณาให้ดำเนินการประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ควรดำเนินการต่อไป

(นายสมประสงค์ วิระวัฒน์)
หัวหน้าฝ่ายปลัดเทศบาล รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
๒ ต.ค. ๒๕๖๕

(นางสาวเจี๋ยรพียะ เจี๋ยเต็ง)
รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน
ปลัดเทศบาลเมืองตากใบ

(นางดุชนิ แก้วเมฆ)
หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง

(นายชัยตารา บุญตารา)
นายกเทศมนตรีเมืองตากใบ
๒ ต.ค. ๖๖



ประกาศเทศบาลเมืองตากใบ
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเทศบาลเมืองตากใบ เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๘ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงประกาศกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ประกอบกับการผลักดันให้ผู้บริหารและปฏิบัติงาน ต้องมองบทบาทตนเองออกจากกรอบความคิดเดิมไปสู่บทบาทและกระบวนทัศน์ใหม่ ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถ ความเจริญมั่นคงยั่งยืนให้กับบุคลากรขององค์กร จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

การวางแผนอัตรากำลังคน โดยคำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

๒. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

การสรรหาบุคลากรเป็นสิ่งที่ยังคงให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เทศบาลจึงมีการประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด การรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล การสรรหาบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมรวมถึงการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมบุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายงานวิชาชีพ

๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหารและสายงานปฏิบัติแทนตำแหน่งที่ว่าง ดำเนินการโดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง การรับโอน การย้าย การคัดเลือก การสอบคัดเลือก โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ขั้นตอนที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาสกำหนด

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง ทันสมัย เป็นปัจจุบันและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหาและเลือกสรรพนักงานเทศบาล (การประกาศรับโอนย้ายพนักงานเทศบาล การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบกระบวนการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR) ระบบบัญชี (E-Laas) ระบบประกาศจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-GP)

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลมีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) ตลอดจนขีดความสามารถต่างๆ (Corporate Competency) จากเป้าหมายขององค์กรสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง เทศบาลนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พ.ศ.๒๕๕๘ อย่างสม่ำเสมอ

๗. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

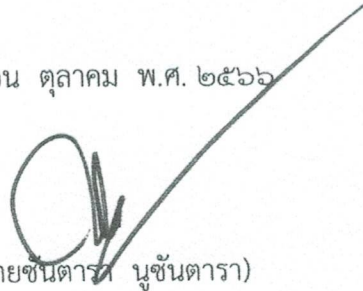
มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่ดี ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะทุกโอกาส สร้างช่องสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายชินตารา นุชันตารา)

นายกเทศมนตรีเมืองตากใบ

แผนการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
เทศบาลเมืองตากใบ อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส

๑.นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
การวางแผนอัตรากำลังคน - การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑. เพื่อให้เทศบาลเมืองตากใบมีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อให้เทศบาลเมืองตากใบมีการกำหนด ตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล เมืองตากใบ ๓. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผน การใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลเมืองตากใบ ๔. เพื่อให้เทศบาลเมืองตากใบ สามารถ วางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานเทศบาล	ไม่ใช้ งบประมาณ	๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

๒.นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
การสรรหาคนเก่งและคนดี - การพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการ อย่างเป็นธรรม มีความเสมอภาค และสามารถ ตรวจสอบได้	เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

๓.นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร - การรับบรรจุและแต่งตั้ง บุคคลเข้ารับราชการ - การรับโอนย้ายพนักงาน ส่วนท้องถิ่น - การสรรหาพนักงานจ้าง	๑. เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือก บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน ๒. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการ บริการสาธารณะของเทศบาลเมืองตากใบให้ ครอบคลุมทุกส่วนราชการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

๔.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
การพัฒนาบุคลากร - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน	๑. เพื่อส่งเสริมการบริหารและพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองตากใบให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ๒. เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในองค์กร	เพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้มีความรู้ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรต่อไป	๑๐๐,๐๐๐ (บาท)	๒๒ - ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๖
-จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	๑,๓๔๑,๐๐๐ (บาท)	๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

๕.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	ไม่ใช้ งบประมาณ	๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

๖.นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑.การจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๑. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลทุกระดับปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีวินัย ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ดำเนินชีวิต ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อความสุขและความพึงพอใจของประชาชน ๒. บุคลากรปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	ไม่ใช้ งบประมาณ	๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
๒.การจัดทำคำสั่งมอบหมายงานภายในกอง	เพื่อกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ และเมื่อบุคลากรมีการเปลี่ยนแปลง

๗.นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
การจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อให้พนักงานเทศบาลในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

๘.นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพแข็งแรง มีความสุขในการทำงาน	เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพแข็งแรง มีความสุขในการทำงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗