**บันทึกข้อความ**

**ส่วนราชการ** ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลังกองการเจ้าหน้าที่ 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
ต้องมองบทบาทตนเองออกจากกรอบความคิดเดิมไปสู่บทบาทและกระบวนทัศน์ใหม่ ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถ ความเจริญมั่นคงยั่งยืนให้กับบุคลากรขององค์กร

 **๓**. **ข้อระเบียบ/กฎหมาย**

๑. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พ.ศ.๒๕๕๘

 **๔. ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา**

 เห็นควรพิจารณาให้ดำเนินการประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป

 จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

 (นางดุษฎี แก้วเมฆ)

หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง



**ประกาศเทศบาลเมืองตากใบ**

**เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

**…………………………………………….**

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

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

การวางแผนอัตรากำลังคน โดยคำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

1. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

การสรรหาบุคลากรเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เทศบาลจึงมีการประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด การรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล การสรรหาบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมรวมถึงการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมบุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายงานวิชาชีพ

1. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหารและสายงานปฏิบัติแทนตำแหน่งที่ว่าง ดำเนินการโดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง การรับโอน การย้าย การคัดเลือก การสอบคัดเลือก โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอนที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาสกำหนด

1. ด้านการพัฒนาบุคลากร

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

- ๒ -

1. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

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

1. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พ.ศ.๒๕๕๘
อย่างสม่ำเสมอ

1. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

1. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่ดีด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะทุกโอกาส สร้างช่องสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

 จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายซันตารา นูซันตารา)

นายกเทศมนตรีเมืองตากใบ

**แผนการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 256๗**

**เทศบาลเมืองตากใบ อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส**

**1.นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **โครงการ/กิจกรรม** | **วัตถุประสงค์** | **งบประมาณ** | **ระยะเวลาดำเนินการ** |
| การวางแผนอัตรากำลังคน- การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี | 1. เพื่อให้เทศบาลเมืองตากใบมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน2. เพื่อให้เทศบาลเมืองตากใบมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองตากใบ3. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองตากใบ4. เพื่อให้เทศบาลเมืองตากใบ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล | ไม่ใช้งบประมาณ | ๒ ตุลาคม 2566 – ๓๐ กันยายน 2567 |

**2.นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **โครงการ/กิจกรรม** | **วัตถุประสงค์** | **งบประมาณ** | **ระยะเวลาดำเนินการ** |
| การสรรหาคนเก่งและคนดี- การพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างเป็นธรรม มีความเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ | เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | ไม่ใช้งบประมาณ | ๒ ตุลาคม 2566 – ๓๐ กันยายน 2567 |

**3.นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **โครงการ/กิจกรรม** | **วัตถุประสงค์** | **งบประมาณ** | **ระยะเวลาดำเนินการ** |
| การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร- การรับบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ- การรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น- การสรรหาพนักงานจ้าง | 1.เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน2.เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการบริการสาธารณะของเทศบาลเมืองตากใบให้ครอบคลุมทุกส่วนราชการ | ไม่ใช้งบประมาณ | ๒ ตุลาคม 2566 – ๓๐ กันยายน 2567 |

-๒-

**4.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **โครงการ/กิจกรรม** | **วัตถุประสงค์** | **งบประมาณ** | **ระยะเวลาดำเนินการ** |
| การพัฒนาบุคลากร- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน | 1. เพื่อส่งเสริมการบริหารและพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองตากใบให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ2. เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ | ไม่ใช้งบประมาณ | ๒ ตุลาคม 2566 – ๓๐ กันยายน 2567 |
| - โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในองค์กร | เพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรต่อไป | ๑๐0,000 (บาท) | 22 – 2๓ ธันวาคม 2566 |
| -จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม | เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย | 1,341,000 (บาท) | 2 ตุลาคม 2566 - ๓๐ กันยายน 2567 |

**5.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **โครงการ/กิจกรรม** | **วัตถุประสงค์** | **งบประมาณ** | **ระยะเวลาดำเนินการ** |
| การประเมินผลการปฏิบัติงาน | เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ | ไม่ใช้งบประมาณ | ๒ ตุลาคม 2566 – ๓๐ กันยายน 2567 |

-3-

**6.นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **โครงการ/กิจกรรม** | **วัตถุประสงค์** | **งบประมาณ** | **ระยะเวลาดำเนินการ** |
| 1.การจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง | ๑. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลทุกระดับปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีวินัย ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ดำเนินชีวิต ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อความสุข และความพึงพอใจของประชาชน2. บุคลากรปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น | ไม่ใช้งบประมาณ | ๒ ตุลาคม 2566 – ๓๐ กันยายน 2567 |
| ๒.การจัดทำคำสั่งมอบหมายงานภายในกอง | เพื่อการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน | ไม่ใช้งบประมาณ | ๒ ตุลาคม 2566 – ๓๐ กันยายน 2567และเมื่อบุคลากรมีการเปลี่ยนแปลง |

**7.นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **โครงการ/กิจกรรม** | **วัตถุประสงค์** | **งบประมาณ** | **ระยะเวลาดำเนินการ** |
| การจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ | เพื่อให้พนักงานเทศบาลในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ | ไม่ใช้งบประมาณ | ๒ ตุลาคม 2566 – ๓๐ กันยายน 2567 |

**8.นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **โครงการ/กิจกรรม** | **วัตถุประสงค์** | **งบประมาณ** | **ระยะเวลาดำเนินการ** |
| ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพแข็งแรง มีความสุขในการทำงาน | เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพแข็งแรง มีความสุขในการทำงาน | ไม่ใช้งบประมาณ | ๒ ตุลาคม 2566 – ๓๐ กันยายน 2567 |