



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลราชกรูด

ที่ รน ๕๒๗๐๑/๑๗๓๕

วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลราชกรูด

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้กำหนดการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นไปภายใต้แนวคิด “Open to Transparency” ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญของการประเมิน ITA ที่มาจากการ “เปิด” ๒ ประการ คือ “เปิดเผยข้อมูล” ของหน่วยงานภาครัฐเพื่อให้สาธารณชนได้รับทราบและสามารถตรวจสอบการดำเนินงานได้ และ “เปิดโอกาส” ให้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานภาครัฐ ทั้งเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน และประชาชนผู้รับบริการหรือติดต่อ กับหน่วยงานภาครัฐได้เข้ามามีส่วนร่วมประเมินหรือแสดงความเห็นต่อหน่วยงานภาครัฐผ่านการประเมิน ITA ซึ่งการ “เปิด” ทั้ง ๒ ประการข้างต้นนั้นจะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ มีความโปร่งใสและนำไปสู่การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของทุกภาคส่วน นั้น

งานเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ได้ดำเนินการตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้กำหนดหัวข้อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยข้อ ๒๕ กำหนดให้เทศบาลแสดงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีจุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์ เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม เป็นนโยบายของผู้บริหารสูงสุดหรือผู้บริหารที่ได้รับมอบหมาย หรือนโยบายที่กำหนดในนามของหน่วยงานและเป็นนโยบายที่ยังใช้บังคับในหน่วยงานในปี พ.ศ.๒๕๖๗ และข้อ ๒๖ ให้เทศบาลแสดงการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัญหา/อุปสรรค

การบรรจุแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งที่ว่างของเทศบาลฯ คือมีบุคลากรมาบรรจุแต่งตั้งไม่ครบทุกตำแหน่ง โดยเฉพาะระดับสายงานการปฏิบัติในสังกัดสำนักปลัด ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญในองค์กร ทั้งนี้เนื่องจาก ตำแหน่ง เช่น นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นิติกร นักวิชาการศึกษา เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และเจ้าพนักงานสุขาภิบาล ซึ่งมีผู้สอบได้จำนวนน้อยมากทำให้ไม่มีบุคลากรมาลงตำแหน่งดังกล่าว ก่อให้เกิดอุปสรรคในการทำงาน ทำให้งานในสังกัดสำนักปลัดมีความล่าช้า

ข้อเสนอแนะ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรมีการจัดสอบเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง ให้มีความรวดเร็ว หรือเพิ่มรอบในการจัดสอบอย่างน้อยปีละ ๑-๒ ครั้ง จึงขอรายงานการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวณิกุลนาถ มีฉิม)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(นายวรรณะ ไยแก้ว)

นายกเทศมนตรีตำบลราชกรูด

(นางนันทพร ดัฒตะจินะ)

ปลัดเทศบาลตำบลราชกรูด

(นางพรทิพย์ สุวรรณโชติ)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลราชกรูด อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง**

เทศบาลตำบลราชกรูด ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจรรยาบรรณและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาลให้เป็นอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

- ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลราชกรูด

- จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

การดำเนินการ

- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙) และได้ปรับปรุงทบทวนและภารกิจของเทศบาลตำบลราชกรูด

- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
ตำแหน่ง	ระดับ		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๘-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑									
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑									
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑									
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๘-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑									
ลูกจ้างประจำ									
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ลูกมือช่างแผนกที่ภาษีฯ)	-	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน	-	๑	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม		๑๑	๑๒	๑๒	๑๒	+๑	-	-	
กองช่าง (๐๓)									
พนักงานเทศบาล									
นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการกองช่าง									
๔๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑									
ฝ่ายบริหารงานช่าง									
นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายการโยธา									
๔๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒									
วิศวกรโยธา	ปง./ชง.	--	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๘-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑									
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓									
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑									
นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๔๘-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑									
นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑									
เจ้าพนักงานการประปา	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๘-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑									
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยพนักงานธุรการ	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
ตำแหน่ง	ระดับ		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ประเภทผู้มิพักษะ									
พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๒	๒	๒	+๑-	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑	๒	๒	๒	++๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑	๑	๑	++๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม		๒๐	๒๓	๒๒	๒๒	+๓	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑									
รวม		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		๔๐	๔๒	๔๒	๔๒	+๑๒	-	-	

๒. การดำเนินการด้านสวัสดิการและเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะอาด เป้าประสงค์

-เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้
ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงาน
และสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ
ความปลอดภัย อาชีวปลอดภัย และสิ่งแวดลอมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่
กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและ
พนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

- ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงาน
เทศบาลจังหวัดระนองกำหนด พร้อมทั้งให้มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล เพิ่มค่าจ้าง
ลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด
 - ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ### การดำเนินการ
- จัดทำประกาศมาตรการให้รางวัลและบทลงโทษของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง
 - ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
 - ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในเทศบาลได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำข้อมูลข่าวสารมาประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ นำมาซึ่งการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสถานการณ์

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลราชกรูด
- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
- พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
- ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาลตำบลราชกรูด
- พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินงาน

- จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรมฯ เพื่อมุ่งเน้น

๔. วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

- กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
- อาจมอบอำนาจให้ทำการแทนโดยให้เป็นไปกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ที่กำหนดไว้ไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
- มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. การพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

-พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

-ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

การดำเนินการ

-กรอกระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ เป็นปัจจุบัน

-ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการลาต่าง ๆ ให้ทันสมัยยิ่งขึ้น

-จัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมด้านสารสนเทศ

๖.การดำเนินการด้านคุณธรรมจริยธรรมเทศบาลตำบลราชูรุด

-จัดทำประมวลจริยธรรมเพื่อเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท และเพื่อให้การบังคับใช้มาตรการทางจริยธรรมแต่ละประเภทได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น

๑. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ
