



ประกาศเทศบาลนครตรัง  
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และมีความสอดคล้องกับตัวชี้วัดด้านต่างๆ เช่น ตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment :LPA) การกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลนครตรัง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) รวมถึงตัวชี้วัดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

เทศบาลนครตรัง จึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครตรัง ดังนี้

**๑. ด้านแผนอัตรากำลัง**

การวางแผนอัตรากำลังมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง ตลอดจนมีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ ให้การดำเนินการของเทศบาลนครตรังบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจที่ตั้งไว้ โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์และเครื่องมือในการกำหนดอัตรากำลัง การตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาล ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๑.๒ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังและประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๑.๓ แผนอัตรากำลังมีการระบุยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลนครตรัง เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับภารกิจหรือกิจกรรมและความต้องการของหน่วยงาน

๑.๔ มีบทวิเคราะห์ SWOT ศึกษาภาพขององค์กรโดยระบุจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคอย่างชัดเจน

๑.๕ มีการวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ามีภารกิจหรือกิจกรรมที่เทศบาลนครตรังต้องดำเนินการ

๑.๖ ส่วนราชการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ พร้อมทั้งระบุงานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน มีการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลา นำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อเพื่อกำหนดจำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่พึงมี

๑.๗ มีการแสดง...

๑.๗ มีการแสดงรายการหรือระยะเวลาการทำงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าใน ๑ ปี จะมีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาที และนำผลการวิเคราะห์ มาคำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละกอง โดยมีการจำแนกเป็นความต้องการกำลังคนว่าต้องการ กำลังคนเป็นประเภทสายงานผู้ปฏิบัติ สายงานผู้บริหารในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๘ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีการประชุมพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง และวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ เหตุผลความจำเป็นที่ต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง (การกำหนด ตำแหน่ง/การยุบเลิกตำแหน่ง/การกำหนดส่วนราชการเพิ่มใหม่/การยุบเลิกส่วนราชการ)

๑.๙ มีการจัดทำฐานข้อมูลด้านบุคลากรด้วยระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) และฐานข้อมูลอื่นๆ ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

## ๒. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

เทศบาลนครตรัง มีแผนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร ให้เป็นไปตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ คุณสมบัติที่เหมาะสมและเป็นไป ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ กำหนดแผนการสรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามกรอบเวลาที่กำหนด ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้ทันต่อความต้องการในการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ

๒.๒ มีหนังสือรายงานตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่ว่างต่อ ก.ท.จ.ตรัง

๒.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างเทศบาลนครตรังต้อง ประชาสัมพันธ์การรับสมัครเป็นการทั่วไป โดยประกาศทางเว็บไซต์เทศบาลนครตรัง แจ้งส่วนราชการที่ เกี่ยวข้อง และกลุ่มไลน์ต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง เพื่อให้ สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

๒.๕ ตั้งงบประมาณไว้สำหรับการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้กับพนักงาน- เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และจะต้องใช้ งบประมาณไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณรายจ่ายทั้งหมด

๒.๖ จัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง พนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้างของเทศบาลนครตรัง

๒.๗ การสรรหาพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายบริหารที่ว่างและสายปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการย้าย การโอน การคัดเลือกและวิธีการอื่นๆ ให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ- พนักงานเทศบาลกำหนด

## ๓. การพัฒนาบุคลากรและการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เทศบาลนครตรัง มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์และเครื่องมือ ในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะด้านต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๓.๒ จัดทำเส้นทาง...

๓.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training and development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๓.๔ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคลากร

๓.๕ ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล

๓.๖ จัดให้มีการประเมินพนักงานเทศบาลตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เทศบาลนครตรังกำหนด

๓.๗ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครตรัง

#### ๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

เทศบาลนครตรัง มีการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข โดยการสร้างสภาพแวดล้อม วิธีการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มศักยภาพและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างมีความสุข พึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน

๔.๒ มีการประชุมถ่ายทอดนโยบาย โดยคณะผู้บริหาร ผู้อำนวยการกอง และพนักงานเทศบาล

๔.๓ มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสถานที่ทำงาน (Big cleaning day)

๔.๔ มีการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๔.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการตรวจสุขภาพของข้าราชการและพนักงานเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ป้องกันการเกิดโรคที่ร้ายแรง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

๔.๖ ดำเนินการให้ได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

๔.๗ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลนครตรัง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและแจ้งผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ทราบโดยทั่วกัน รวมทั้งมีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ต้นรอบการประเมินมีการประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและแจ้งให้ทุกส่วนราชการทราบ

๕.๒ ให้ทุกส่วนราชการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้แล้วเสร็จภายในเดือนแรกของแต่ละรอบการประเมิน (ตุลาคมและเมษายน)

๕.๓ ดำเนินการ...

๕.๓ ดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงานตามบันทึกข้อตกลงที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นรอบ  
การประเมิน

๕.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้  
ดุลยพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

๕.๕ หากมีพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างร้องเรียนขอความเป็น  
ธรรมจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้รวบรวมและแจ้งกองการเจ้าหน้าที่เพื่อเสนอนายกเทศมนตรี-  
นครตรังพิจารณาโดยด่วน

๕.๖ นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร การเลื่อนระดับ  
การให้รางวัลประจำปี การเลื่อนขั้นเงินเดือน

๕.๗ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จได้ประกาศผลการประเมิน โดยจัดเก็บ  
ข้อมูลไว้เป็นฐานข้อมูลและเก็บแบบประเมินไว้ในทะเบียนประวัติ (ก.พ.๗)

## ๖. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

เทศบาลนครตรัง มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และสร้างธรรมาภิบาล  
ในหน่วยงาน เพื่อให้พนักงานเทศบาลของเทศบาลนครตรังมีความประพฤติดี มีความสำนึกในหน้าที่  
ความรับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และจะต้อง  
ยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ จัดทำประมวลจริยธรรมและประกาศหลักเกณฑ์คุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน-  
เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องมือกำหนดแนวทางและกำกับ  
ความประพฤติของบุคลากรเทศบาล

๖.๒ ประกาศเจตนารมณ์และตกลงร่วมกับคณะผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรที่จะ  
ขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรคุณธรรมร่วมกัน

๖.๓ จัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรม

๖.๔ จัดกิจกรรมส่งเสริมความรัก ความผูกพันระหว่างคณะผู้บริหารกับบุคลากรใน  
เทศบาลนครตรัง และกิจกรรมบันทึกความดีเพื่อยกย่องชมเชยบุคลากร

๖.๕ เข้าร่วมโครงการป้องกันการทุจริตของ ปปช. ปปท.หรือสถาบันพระปกเกล้า

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายสัญญา ศรีวิเชียร)

นายกเทศมนตรีนครตรัง