



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เทศบาลตำบลคูเมือง
อำเภอเมืองสงวน จังหวัดร้อยเอ็ด

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลคูเมือง อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด

เทศบาลตำบลคูเมือง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบและ
ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน
การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าใน สายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุ
และแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริม จริยธรรมและรักษาวินัยขอรายละเอียดบุคลากรใน
หน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑.นโยบายด้านการสรรหา

เป้าประสงค์

วางแผนกำลังคน สรรหาคน ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และสรรหาบุคคลเป็นคนดีคนเก่ง
เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลคูเมือง

กลยุทธ์

๑.แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มี
ความรู้ ความสามารถ สอดคล้องตามภารกิจของเทศบาลตำบลคูเมือง

๒.คัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม
เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความหมายสามารถ เหมาะสมตำแหน่ง

การดำเนินการ

๑.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่
ภารกิจของเทศบาลตำบลคูเมือง

๒.จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือ
ทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๓.รับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือประกาศโอนย้าย พนักงานท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่ง
ที่ว่าง โดยการเผยแพร่ ประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์และเว็บไซต์ ของหน่วยงานพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยัง
หน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.นโยบายด้านการพัฒนา

เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะแต่ละตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้มีผลการ
ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้
อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าประสงค์นโยบายขององค์กรและระดับชาติ

กลยุทธ์

๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความ
ต้องการในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคูเมือง

๒.กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

๓.ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะและ
สมรรถนะ

๔.ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการ

การดำเนินการ

๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๒.จัดส่งบุคลากรตามสายงานในแต่ละตำแหน่งไปเข้ารับการฝึกอบรม

๓.สร้างบทเรียนความรู้ด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่ง
เรียนรู้ได้ตลอดเวลา

๓.นโยบายด้านการดำรง รักษาไว้และแรงจูงใจ

เป้าประสงค์ เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ บำเหน็จความดีความชอบ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นการพัฒนาองค์กรและการยกย่อง ชมเชยเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กรและสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรความผูกพันต่อองค์กร

กลยุทธ์

- ๑.ประสัมพันธ์เผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากร
- ๒.จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้
- ๓.จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้
- ๔.จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

การดำเนินการ

๑.ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

๒.ดำเนินการพิจารณาความดี ความชอบ ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่อง ชมเชยแก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๔.นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

เป้าประสงค์ เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลคูเมืองให้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ

กลยุทธ์

๑.ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๕

การดำเนินการ

๑.แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลคูเมือง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๒.ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมอย่างเท่าเทียม

กลยุทธ์

- ๑.การประเมินต้องเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด
- ๒.มีการดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ
- ๓.คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน ต้องมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน

การดำเนินการ

๑.มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานและคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน(รายละเอียดตามคำสั่งเทศบาลตำบลคูเมือง)

๒.มีการดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณากลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงานภายในกรอบที่กำหนดร่วมกัน

๓.ตรวจสอบหลักฐานและตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมินและเสนอความเห็นเกี่ยวกับความเป็นธรรมของการประเมิน

๖.นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานของข้าราชการที่ดีและเพื่อความก้าวหน้าในสายงานควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรม

กลยุทธ์

๑.กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคลากรที่มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม

๒.การประเมินเป็นรูปแบบคณะกรรมการ

๓.การประเมินนี้สามารถนำไปใช้เพื่อขอรับการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นซึ่งผลการประเมินต้องสอดคล้องกับคำว่ากล่าวที่ว่า ความรู้คู่คุณธรรม

การดำเนินการ

๑.มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการและครู และบุคลากรทางการศึกษา

๒.มีการดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาผลงานภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน

๓.ตรวจสอบหลักฐานและตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการและเสนอความเห็นเกี่ยวกับวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

๗.นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าหมาย เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ปฏิบัติงาน ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์

๑.ปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๒.ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

๓.ยกย่องบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี มีความทุ่มเทเสียสละและทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร

๔.ปรับปรุงระบบสวัสดิการที่บุคลากรมีสิทธิจะได้รับอย่างครอบคลุมทั่วถึงและยั่งยืน

๕.ดูแลสิทธิสวัสดิการให้บุคลากรอย่างเต็มที่

๖.จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคี เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วม ทั้งร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมรับผิดชอบ

การดำเนินการ

๑.ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้ดีอยู่เสมอ

๒.วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและเพียงพอในการทำงาน

๓.จัดทำโครงการอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ซึ่งสามารถนำความรู้ไปใช้ในการเสริมสร้างให้กับบุคลากร

เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ เทศบาลตำบลคูเมือง ได้จัดกิจกรรม/โครงการชี้แจงแนวทางการปฏิบัติของพนักงานเจ้าหน้าที่การดำรงตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งเป็นการขับเคลื่อนและดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานเทศบาล หลังจากประกาศไว้ เมื่อครั้งแถลงนโยบายต่อสภาเทศบาล ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรม



เมื่อวันที่ ๒๓-๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ เทศบาลตำบลคูเมืองได้จัดโครงการปฏิบัติธรรมนำสุข โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อให้คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างเทศบาลตำบลคูเมือง นำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน รู้จักหน้าที่ของตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม ความดีงาม ความถูกต้องใช้เป็นหลักธรรมประจำใจ และประพฤติปฏิบัติจนเกิดเป็นนิสัย ซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน รวมทั้งนำธรรมะมาใช้ในการ ทำงานอย่างมีความสุข



เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เวลา ๐๘.๐๐ น. ท่านถนอม คำชาย นายกเทศมนตรีตำบลคูเมือง พร้อมด้วยคณะผู้บริหาร ปลัดเทศบาล พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง คุณครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และประชาชน ในพื้นที่ เข้าร่วมกิจกรรมเนื่องในวันมาฆบูชา ประจำปี ๒๕๖๕ ณ วัดพุ่มวนาราม บ้านบัวป่า หมู่ที่ ๒ ต.คูเมือง อ.เมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด





ประกาศเทศบาลตำบลคูเมือง

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔

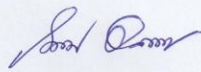
ตามแผนพัฒนาบุคลากร (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลคูเมือง ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและจัดสวัสดิการ นั้น

บัดนี้ การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ได้เสร็จสิ้นแล้ว จึงประกาศ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑.การวางแผนกำลังคน ๑.๑.แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	๑.๑.๑.เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๑.๑.๒.เพื่อให้ มีการกำหนดประเภท ตำแหน่ง สายงาน การจักอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับ ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ๑.๑.๓.เพื่อให้คณะกรรมการพนักงาน เทศบาล (ก.ท.จ) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการ ครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วน ราชการนั้นหรือไม่ ๑.๑.๔.เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงาน วางแผนการพัฒนาบุคลากร ๑.๑.๕.เพื่อให้สามารถวางแผน อัตรากำลังในการบรรจุข้าราชการหรือ พนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างและการใช้อัตรากำลัง ของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อ ประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความ คุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็น	๑.๑.๑. ดำเนินการตาม ประกาศ หลักเกณฑ์ที่ กำหนด ร้อยละ ๑๐๐	๑.๑.๑.จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลคูเมือง ๑.๑.๒.ขอความเห็นชอบ ก.ท.จ. ร้อยเอ็ด ๑.๑.๓.ประกาศใช้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลคูเมือง	๑.๑.๑.ควรมีการ ปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี เสนอต่อ คณะกรรมการ พนักงานเทศบาล เป็นประจำทุกปี เพื่อให้เป็นข้อมูล เป็นปัจจุบัน

<p>๔.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>๕.๑ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p>๕.๒ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร และเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>๕.๑ พนักงานเทศบาลได้รับการประเมินผลการทำงาน และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>๕.๑ อนุญาตให้พนักงานเทศบาลเดินทางไปสอบสายงานผู้บริหาร จำนวน ๔ ราย</p>	<p>๕.๑ ควบคุมการดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ประเมินผลงานให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์</p>

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นางอนอม คำชาย)
นายกเทศมนตรีตำบลคูเมือง

