



ประกาศเทศบาลตำบลกุดชุมภู  
เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

เทศบาลตำบลกุดชุมภู อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี ได้ตระหนักถึงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี(Good Governance) และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงได้กำหนดกรอบและแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีคุณธรรม และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญกำลังใจที่ดี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เทศบาลตำบลกุดชุมภูจึงประกาศแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

**๑. การวางแผนกำลังคน**

เทศบาลตำบลกุดชุมภูดำเนินการวางแผนกำลังคนตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาลให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างการแบ่งงานตามกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของท้องถิ่น มีความคล่องตัวและมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงาน ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๑.๒ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างส่วนราชการ

๑.๓ นำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหา การคัดเลือก การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

**๒. การสรรหาคณบดีคนเก่ง**

เทศบาลตำบลกุดชุมภูดำเนินการสรรหาคณบดีคนเก่งตามคุณลักษณะที่กำหนดและเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อมาปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ดังนี้

๒.๑ ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน หรือทดแทนอัตรากำลังที่ว่างเนื่องจากลาออก หรือการโอน(ย้าย) โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างและสามารถสรรหาและเลือกสรรผู้มาดำรงตำแหน่งว่างได้ภายใน ๙๐ วัน

๒.๒ ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่างโดยวิธีการคัดเลือกรับโอน การย้าย โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลและขั้นตอนที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานีกำหนด

๒.๓ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ เป็นคนดี คนเก่ง ยึดสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไปของพนักงานจ้าง ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานีกำหนด

๒.๔ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างด้วยความโปร่งใส มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัครทางเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลกุดชุมชภู บอร์ดประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของเทศบาล และหนังสือแจ้งเวียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอทุกครั้ง

๒.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด ด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรมเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่ต้องการ

### ๓. การบรรจุและแต่งตั้ง

ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานีกำหนด โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานีก่อนทุกครั้ง ดังนี้

๓.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

๓.๒ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรมเสมอภาคและยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

๓.๓ การดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและ พนักงานจ้างของเทศบาลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาสายงานผู้บริหารภายในเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่างภายใต้ประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๓.๔ การรับโอนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และการรับบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง และมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วไป

๓.๕ การแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการสรรหาทรัพยากรบุคคล

๓.๖ กรณีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเข้ารับราชการกรณีอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

#### ๔. การพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรเทศบาล พัฒนาด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะด้านต่างๆ เพื่อให้เป็นบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๘ ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและงบประมาณของเทศบาล

๔.๒ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตรงกับความต้องการของบุคลากร ตามที่หน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษาเป็นผู้ดำเนินงานจัดอบรม

๔.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ สมรรถนะของแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

๔.๕ การประชุมเพื่อติดตามและถ่ายทอดความรู้ แนวทางปฏิบัติตามหนังสือสั่งการ ข้อเสนอแนะปฏิบัติราชการต่างๆ ในที่ประชุมเพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงาน

๔.๖ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการบริหารงานบุคคล

#### ๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ตามแนวทางที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด ด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค โปร่งใส โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมาย คุณภาพ ผลงานมีความชัดเจน เชิงประจักษ์ และเกิดประโยชน์แก่ประชาชนหรือทางราชการ โดยผ่านความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ประกอบการพัฒนาบุคลากร การเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การเลื่อนเงินเดือน การต่อสัญญาจ้าง การเลื่อนค่าตอบแทน การให้รางวัลประจำปี การยกย่องชมเชย เป็นต้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๕.๑ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะ หลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

๕.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนด ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับ การประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผล การปฏิบัติงานและค่าเป้าหมาย พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน และสมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ ด้าน

๕.๓ ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนดโดยอนุโลม

๕.๔ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

๕.๕ การประกาศยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับ ดีเด่น เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป

## ๖. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

๖.๑ ดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและรักษาวินัยของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยผู้บังคับบัญชามอบงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด

๖.๒ การส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๖.๓ ดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส นโยบายต่อต้านการทุจริตงดรับของขวัญ (No Gift Policy)

## ๗. การสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพ

๗.๑ ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เส้นทางก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานเทศบาลตามสายงานตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหารท้องถิ่น ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนดไว้

๗.๒ ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม

๗.๓ การจัดให้มีกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้

๗.๔ การดำเนินการในการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพได้

## ๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

๘.๑ จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย ถูกสุขลักษณะทำให้บุคลากรมีความสุข พึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ใน สำนักงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน และข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็ว ทันสมัย และเป็น ปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนการทำงาน สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อวางแผนและตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้

๘.๒ กิจกรรม ๕ส รณรงค์ร่วมกันทำความสะอาดบริเวณอาคารสำนักงานเพื่อให้มีทัศนียภาพที่สวยงาม สะอาดตา สถานที่ทำงานปลอดโรคปลอดภัย น่าอยู่ น่าทำงาน

๘.๓ การส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกาย แข่งขันกีฬา มีพลานามัยสมบูรณ์แข็งแรง สร้างขวัญกำลังใจ และคุณภาพชีวิตที่ดี

๘.๔ ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมาย วิสัยทัศน์การพัฒนา และภารกิจของหน่วยงาน

๘.๕ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับสิทธิประโยชน์ตอบแทนอื่น สวัสดิการต่าง ๆ ที่เป็นธรรมเหมาะสมตามกฎหมาย ระเบียบที่กำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายมงคล ศุภสุข)

นายกเทศมนตรีตำบลกุตชมภู