

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕



เทศบาลตำบลทุ่งกุลา  
อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕



เทศบาลตำบลทุ่งกุลา  
อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

## คำนำ

ในช่วงที่ผ่านมา รัฐบาลไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้าน มิใช่เพียงรู้ลึกในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศในการแข่งขันสู่ระดับสากล ส่งผลให้รัฐบาลต้องปรับตัวให้เท่าทันและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐจึงมีสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญ ภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน อาศัยการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลทุ่งกุลา จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขึ้นเพื่อสร้างระบบบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร ของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment) ITA

เทศบาลตำบลทุ่งกุลา

๑๐ มกราคม ๒๕๖๕

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. ความเป็นมา	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. พันธกิจ	๑
๔. เป้าประสงค์	๑
๕. การวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)	๒
๖. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งกุลา	๓
๗. แผนปฏิบัติการ / โครงการ	๖

# นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลทุ่งกุลา อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

## ๑. ความเป็นมา

เทศบาลตำบลทุ่งกุลา ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกุลา เป็นเทศบาลตำบลทุ่งกุลา เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๑ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๑

## ๒. วิสัยทัศน์(Vision)

วิสัยทัศน์การพัฒนา

วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลทุ่งกุลา

เทศบาลตำบลทุ่งกุลา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนาคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า หน้าเทศบาลตำบลทุ่งกุลา เป็นตำบลขนาดเล็กที่มีพื้นที่ไม่มากนัก และคาดหวังว่าในอนาคตจะเป็นชุมชนขนาดใหญ่และจำนวนประชากรหนาแน่น ประชากรส่วนใหญ่อาศัยอยู่สงบสุข ประกอบอาชีพการเกษตรเป็นหลักโดยใช้แนวทางเศรษฐกิจพอเพียงจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ดังนี้

“ การศึกษาก้าวไกล ใส่ใจบริการ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน น้ำอุปโภคบริโภคเพียงพอ เสริมสร้างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน ”

## ๓. พันธกิจ (Mission)

พันธกิจ

- ๓.๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ๓.๒ การพัฒนาน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค
- ๓.๓ การพัฒนาการศึกษา
- ๓.๔ การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม
- ๓.๕ การพัฒนาการบริการ

## ๔. เป้าประสงค์

- ๔.๑ ท้องถิ่นมีสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๔.๒ พลเมืองมีคุณภาพ มีงานทำ มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ
- ๔.๓ ชุมชนในท้องถิ่นเป็นสังคมที่เข้มแข็ง สมานฉันท์ เกื้อกูล เอื้ออาทรต่อกัน
- ๔.๔ ประชาชนหลุดพ้นปัญหาความยากจน
- ๔.๕ สินค้าการเกษตรของท้องถิ่นมีการเพิ่มมูลค่ามากขึ้น
- ๔.๖ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนมีความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔.๗ ท้องถิ่นมีการพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาล

## ๕. การวิเคราะห์...

## ๕. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

### ๕.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

เทศบาลตำบลทุ่งกุลา ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาและโอกาสการพัฒนาในอนาคตด้วยหลักวิเคราะห์ SWOT ดังนี้

#### จุดแข็ง ( S : Strensth )

- ประชาชนมีคุณภาพและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐานและคุณภาพชีวิต
- ชุมชนเข้มแข็ง ได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานค่อนข้างดี
- มีเส้นทางสัญจรสายหลักที่ไปมาด้วยความสะดวก
- มีโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๕ แห่ง โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน ๓ แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๕ แห่ง
- ผู้นำชุมชนสามัคคี ไม่มีปัญหาในด้านการมีส่วนร่วมกันในการปกครองและการบริหารการพัฒนา
- หมู่บ้านอยู่ในเขตเทศบาลตำบลทุ่งกุลาเต็มพื้นที่ และมีศักยภาพเพียงพอที่จะรองรับการบริการสาธารณะ และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- มีการประสานความร่วมมือระหว่างเทศบาลตำบลกับส่วนราชการ หรือองค์กร ชุมชนในพื้นที่
- สามารถรองรับการขยายตัวของเมืองและการลงทุน
- มีแม่น้ำมูลไหลผ่านซึ่งเป็นสถานที่ท่องเที่ยวตามธรรมชาติและมีทรัพยากรธรรมชาติจำนวนมาก (ทราย แม่น้ำมูล ลำพลับปลา ลำเตย ฮ่อมแฮ ร่องหมาอื้อขาว ปลาน้ำจืด ป่าไม้ของชุมชน)
- เป็นแหล่งผลิตข้าวหอมมะลิคุณภาพดี
- เทศบาลตำบลทุ่งกุลาสามารถพัฒนาการจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้นทุกปี
- เทศบาลตำบลทุ่งกุลา มีแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนา ๓ ปี รองรับงบประมาณที่จะได้รับการถ่ายโอนจากส่วนราชการต่างๆ

#### จุดอ่อน ( W : Weakness )

- เป็นชุมชนดั้งเดิม มีหมู่บ้านของประชาชนปลูกสร้างอยู่ห่างไกลกัน
- ขาดระบบการจัดการบ้านเมือง การกำหนดเขตในการก่อสร้างอาคาร
- เด็กและเยาวชนบางส่วนหลงผิดในสิ่งเสพติดและมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ขาดการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น และหยุดพักการเรียนสูงขึ้น
- ชุมชนไม่มีแหล่งทิ้งขยะ และกำจัดขยะ
- ผู้ปกครองขาดความมั่นใจสถานศึกษาในพื้นที่ โดยนำลูกหลานเข้าไปศึกษาต่อในเมือง
- ขาดการพัฒนา การประชาสัมพันธ์ และบูรณาการแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นที่ยูั้จักของนักท่องเที่ยวต่างถิ่น
- การพัฒนาด้าน ICT ภายในตำบลยังไม่ทั่วถึง ต่อการที่จะพัฒนาตำบลภายในอนาคตต่อไป
- ระบบการจัดการน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคยังไม่เพียงพอ
- ผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำและไม่จูงใจเกษตรกร

/- มีการเคลื่อน...

- มีการเคลื่อนย้ายแรงงานสูง
- ขาดการแปรรูปผลผลิตที่เรามีอยู่
- ขาดความรู้และวิธีการในการประกอบอาชีพหรือแหล่งอาชีพ
- ขาดรูปคณะกรรมการในการดำเนินการต่างๆ หรือ การมีภาคร่วม
- ได้รับงบประมาณในการดำเนินกิจการต่างๆไม่เพียงพอ

#### ๕.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

##### โอกาส ( O : Opportunity )

- จังหวัดร้อยเอ็ด สามารถสนับสนุนงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงานได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหลายหน่วยงานของภาครัฐ
- มีเส้นทางคมนาคมสายหลักเชื่อมไปสู่ภาคอีสานและสายหลักอื่น และสามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ
- มีสถานที่ราชการตั้งอยู่หลายหน่วยงาน ประสานและรองรับความช่วยเหลือปัญหาต่างๆที่เกี่ยวข้องในเบื้องต้น
- เป็นแหล่งศึกษา เรียนรู้ งาน ในด้านอาชีพต่างๆ
- มีคณะกรรมการภาคีองค์กรงดเหล้าภายในตำบล

##### ข้อจำกัด ( T : Threat )

- ปัญหาความไม่มั่นคงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมในระดับประเทศ
- ประชาชนยึดค่านิยมในทางที่ผิด ไม่รักษามลประโยชน์ของส่วนรวมเท่าที่ควร
- การประสานงานของผู้บังคับบัญชาไม่มีประสิทธิภาพในเรื่องของเยาวชน
- ช่องทางการรับรู้ข่าวสารทางราชการยังมีน้อย
- มีระบบการเมืองภายนอกมาคุกคามการบริหารนโยบายออกนอกระบบการบริหารและหน้าที่
- ปัญหาในเรื่องนโยบายการบริหารประเทศ
- ชุมชนอยู่ห่างจากตัวเมือง
- งบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่น

#### ๖. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งกุลา

เทศบาลตำบลทุ่งกุลา โดยนายอนุภาส มั่งสระคู ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งกุลาให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า "บุคลากร" คือ "หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร" จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งกุลา ดังนี้

##### ๖.๑ ด้านการสรรหา (Recruitment)

เมล็ดพันธุ์ที่ดี ย่อมเจริญเติบโตเป็นต้นไม้ที่มีคุณภาพได้ฉันใด การคัดเลือกที่มีระบบและมีมาตรฐานย่อมนำคนดีและมีคุณภาพมาสู่องค์กรฉันนั้นเทศบาลตำบลทุ่งกุลา โดยงานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จึงดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน แสวงหากคนตามคุณลักษณะตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง "คนเก่ง" และ "คนดี" มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์ เพื่อปฏิบัติภารกิจของเทศบาลตำบลทุ่งกุลา

/แนวทางการ...

### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังสามปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจของเทศบาลตำบลทุ่งกุลาที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๖.๑.๒ ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๖.๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางป้ายประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการเทศบาลตำบลจังหาร ทางเว็บไซต์

เทศบาลตำบลทุ่งกุลา ([www.tungkula.go.h](http://www.tungkula.go.h)) และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

### ๖.๒ ด้านการพัฒนา (Development)

การพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุน เพื่อสร้างความได้เปรียบในการปฏิบัติภารกิจขององค์กรระยะยาว บุคลากรทุกคนและทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ด้านทักษะ และสมรรถนะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านการบริหาร และการจัดการด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร รวมถึงความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล การสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพการให้บริการและความเอาใจใส่ต่อลูกค้า ประชาชนผู้รับบริการให้กับบุคลากรทุกคน โดยเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสัมพันธ์ และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ในขณะเดียวกันก็สร้างความมั่นคงและความผูกพันทางใจให้มีความรักองค์กร ตลอดจนความมั่นใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต

เทศบาลตำบลทุ่งกุลา โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อให้เป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลจังหาร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อให้สามารถรองรับต่อภารกิจเทศบาลตำบลทุ่งกุลาที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๖.๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งกุลา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) แผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งกุลา (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งกุลาประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความเหมาะสมและสถานะทางการคลังของเทศบาลตำบลทุ่งกุลา

๖.๒.๒ รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งกุลาประจำปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคมของปีงบประมาณถัดไป เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

๖.๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล

๖.๒.๔ จัดให้มีการประเมินพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

### ๖.๓ ด้านการรักษาไว้ (Retention)

สิ่งสำคัญในการรักษา จูงใจ ดึงดูด และสร้างความรักองค์กรให้เกิดขึ้นนั้น เทศบาลตำบลทุ่งกุลา โดยงานเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรประจำปี จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อเทศบาลตำบลทุ่งกุลา

#### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๖.๓.๑ สสำรวจปัจจัยความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปี

๖.๓.๒ ประเมินความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปี

๖.๓.๓ กำหนดให้การจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรภายในองค์กร เช่น การแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน การรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน เป็นต้น

๖.๓.๔ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๖.๓.๕ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น ประกาศผลประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมินเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๖.๓.๖ ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

๖.๓.๗ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล พนักงานครู และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการ พนักงานครู และพนักงานจ้างร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอนายกเทศมนตรีตำบลทุ่งกุลาทราบ และพิจารณาโดยด่วน

๖.๓.๘ ควบคุมการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด

#### ๖.๔ ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

เทศบาลตำบลทุ่งกุลา โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุมกำกับดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

##### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๖.๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ข้าราชการเทศบาลตำบลทุ่งกุลา ว่าด้วยจรรยาข้าราชการเทศบาลตำบลทุ่งกุลา พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริต ให้รายงานนายกเทศบาลตำบลทุ่งกุลาทราบโดยเร็ว

๖.๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานครู ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่ง ต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่เทศบาลตำบลทุ่งกุลาจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการ คัดเลือก

๖.๔.๓ จัดทำช่องทางการร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งกุลา

๖.๔.๔ จัดทำแบนเนอร์ "เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร" ที่เว็บไซต์เทศบาลตำบลทุ่งกุลา ([www.tungkula.go.th](http://www.tungkula.go.th)) เพื่อเพิ่มช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

#### ๗. แผนปฏิบัติการ / โครงการ

แผนปฏิบัติการ/โครงการ เพื่อรองรับนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล ตำบลทุ่งกุลา ให้ดำเนินการจัดทำเป็นแผนดำเนินงานเป็นรายปี

