

การดำเนินการตามนโยบาย  
การบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลดอนโมง  
อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

## การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

### เทศบาลตำบลคอนโม่ง

### อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

\*\*\*\*\*

เทศบาลตำบลคอนโม่ง อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้กรอบกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล และส่งเสริมให้บุคลากรในเทศบาลตำบลคอนโม่งมีคุณภาพ เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งส่งเสริมบุคลากรให้สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในทุกๆตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและนำมาพัฒนาองค์กร การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญเป็นพื้นฐานภายใต้หลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี

งานการเจ้าหน้าที่จึงขอสรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลคอนโม่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ รายละเอียดดังนี้

#### ๑. การดำเนินการวางแผนและวิเคราะห์แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลคอนโม่งได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงาน และกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลคอนโม่งอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ตลอดจนควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ การสนับสนุนให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้มีการนำแผนอัตรากำลังมาวิเคราะห์วางแผนและใช้สถิติและตัวชี้วัดต่างๆในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีการออกแบบโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กร

การสนับสนุนให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้มีการนำแผนอัตรากำลังมาวิเคราะห์วางแผนและใช้สถิติและตัวชี้วัดต่างๆในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีการออกแบบโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กร

## **๒ ดำเนินการตามนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ**

การดำเนินการเทศบาลตำบลดอนโมง มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของเทศบาล โดยนำระบบและตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จากเป้าหมายลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับนโยบาย ตลอดจนการประเมินขีดความสามารถต่างๆ นำระบบการปฏิบัติที่ทันสมัยเป็นมาตรฐาน เพื่อสนองตอบความต้องการในการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานงานจ้างของเทศบาลตำบลดอนโมง จะนำผลการปฏิบัติราชการมาสู่การดำเนินการในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนขั้นค่าจ้างและเลื่อนค่าตอบแทนตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการอย่างเหมาะสมและโปร่งใส โดยเทศบาลตำบลดอนโมง ดำเนินการตามขั้นตอนการประเมินอย่างต่อเนื่อง เช่นการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ พิจารณากลับกรองผลการประเมินขั้นต้น และนำผลการประเมินมาสู่การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างอย่างเป็นธรรม มีการประชุมคณะกรรมการประเมินผลทุกครั้ง พิจารณาตามความเหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่งานที่รับผิดชอบ ความวิริยะอุตสาหะ ในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้พนักงานเทศบาลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ

## **๓. การดำเนินการตามนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรม กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับใช้อย่างเคร่งครัด**

เทศบาลตำบลดอนโมงให้ความสำคัญอย่างมากกับการส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับ ต้องปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรมโดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์ส่วนตัว และควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างเคร่งครัด และต้องสนับสนุนและยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น มีความรู้ความสามารถ และยึดมั่นในระบบคุณธรรม ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการ กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เช่น โครงการฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมพนักงานในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

## **๔. การดำเนินการตามนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถอย่างเท่าเทียมกันในสายอาชีพ**

เทศบาลตำบลดอนโมง ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลในต่างกองแต่ละงานได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่นการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง



สรุปการฝึกอบรมผู้บริหาร/พนักงานเทศบาล/ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔  
เทศบาลตำบลดอนเมือง อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

| ที่ | ชื่อ/สกุล             | ตำแหน่ง                            | หลักสูตร                                                                                                                                                                | สถานที่                                                         | งบประมาณ | ๒๕๖๓ |      |         | ๒๕๖๔ |         |       |       |      |       |      |      |      |
|-----|-----------------------|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|----------|------|------|---------|------|---------|-------|-------|------|-------|------|------|------|
|     |                       |                                    |                                                                                                                                                                         |                                                                 |          | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค.    | ม.ค. | ก.พ.    | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. |
| ๓   | นางสาวธันยธรณ์ พรหมพร | ประธานสภาเทศบาลตำบลดอนเมือง        | ถอดรหัสการเตรียมการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นและการประชุมสภาท้องถิ่นในบทบาทหน้าที่ประธานสภาท้องถิ่นสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น รุ่นที่ ๔ | โรงแรม เชียงคาน ริเวอร์เมาท์แชนริสอร์ท อำเภอเขียงคาน จังหวัดเลย |          |      |      | ๑๖ - ๑๘ |      |         |       |       |      |       |      |      |      |
| ๔   | นายสมยศ อุเทนสุด      | สมาชิกสภาเทศบาลตำบลดอนเมือง        |                                                                                                                                                                         |                                                                 |          |      |      |         |      |         |       |       |      |       |      |      |      |
| ๕   | นางสุลักษณ์ หลวงทอง   | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ | เทคนิคการทบทวนแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ ให้สอดคล้องกับ eMENSER รุ่นที่ ๒                                                                                           | โรงแรม เจริญธานี อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น                      |          |      |      |         |      | ๒๖ - ๒๘ |       |       |      |       |      |      |      |

๑ มีนาคม

(นางสาวสุรัชชา แปลมุลตรี)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ว่าที่ร้อยตรี

(จักรวาล พิมลตรี)  
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นายปรัชญานันต์ ชื่นสุวรรณ)  
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

**การดำเนินการตามนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล**  
**รายงานผลการดำเนินงานบริหารงานบุคคล**

| ที่ | ประเด็นการประเมิน                                                       | มีการดำเนินการ | ไม่มีการดำเนินการ |
|-----|-------------------------------------------------------------------------|----------------|-------------------|
| ๑.  | บันทึกข้อความขออนุมัติจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี                           | ✓              |                   |
| ๒.  | บันทึกขออนุมัติจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร                                     |                |                   |
| ๓.  | ประชาสัมพันธ์ให้ทุกส่วนทราบทิศทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) | ✓              |                   |
| ๔.  | ประชาสัมพันธ์ให้ทุกส่วนทราบทิศทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) | ✓              |                   |
| ๕.  | มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีให้เป็นปัจจุบัน                          | ✓              |                   |
| ๖.  | ระบบการประชาสัมพันธ์ให้ส่วนราชการทราบ                                   | ✓              |                   |
| ๗.  | มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี                       | ✓              |                   |
| ๘.  | กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี                               | ✓              |                   |
| ๙.  | การส่งเสริมและพัฒนาความรู้                                              | ✓              |                   |
| ๑๐. | มีการประชุมระหว่างผู้บริหารกับพนักงานและเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ        | ✓              |                   |
| ๑๑. | มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์                                                 |                |                   |
| ๑๒. | มีการแปลงยุทธศาสตร์ ไปสู่แนวทางปฏิบัติตามยุทธศาสตร์                     | ✓              |                   |
| ๑๓. | มีกระบวนการ วิธีการรับฟังความคิดเห็น                                    | ✓              |                   |
| ๑๔. | มีกลไกในการเข้าถึงความต้องการและประชาสัมพันธ์                           |                |                   |
| ๑๕. | มีการรวบรวม วิเคราะห์ จัดทำและปรับปรุงข้อมูลเป็นปัจจุบัน                | ✓              |                   |
| ๑๖. | มีระบบการรายงานที่สม่ำเสมอต่อเนื่องเป็นปัจจุบันและทันเหตุการณ์          | ✓              |                   |
| ๑๗. | มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างต่อเนื่อง                                | ✓              |                   |
| ๑๘. | มีผู้ทรงคุณวุฒิและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทำแผนยุทธศาสตร์                | ✓              |                   |
| ๑๙. | มีระบบการหมุนเวียนงาน ระบบการประเมินผล ระบบการยกย่องผู้ปฏิบัติงาน       | ✓              |                   |
| ๒๐. | มีการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน                    | ✓              |                   |
| ๒๑. | มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ                                          | ✓              |                   |
| ๒๒. | มีการจัดตั้งศูนย์บริการร่วมในองค์กร                                     | ✓              |                   |
| ๒๓. | มีการจัดทำแผนและมาตรการลดค่าใช้จ่ายขององค์กร                            | ✓              |                   |
| ๒๔. | มีการนำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน                    | ✓              |                   |
| ๒๕. | มีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน               | ✓              |                   |
| ๒๖. | มีการจัดประชุมคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือน                             | ✓              |                   |
| ๒๗. | ประกาศผลการปฏิบัติราชการ                                                | ✓              |                   |
| ๒๘. | จัดโครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพและทัศนศึกษาดูงาน                         | ✓              |                   |
| ๒๙. | บันทึกข้อมูลบุคลากรแห่งชาติเป็นปัจจุบัน                                 | ✓              |                   |