

การดำเนินการตามนโยบาย หรือ
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖



ของเทศบาลตำบลท่าเยี่ยม ตำบลท่าเยี่ยม
อำเภอโขกษัย จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย	ความก้าวหน้าการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	หมายเหตุ
๒. ด้านการพัฒนา (Development) ๒.๑จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความ ต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน ๒.๒จัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรใน แต่ละตำแหน่ง ๒.๓ นำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ๒.๔จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้เป็นมืออาชีพ ๒.๕ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ทักษะ และสมรรถนะคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมากำหนด ๒.๖จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลท่าเยี่ยม	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล ๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ประสบการณ์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้ ๒.๑ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน เข้าร่วมอบรมตามหลักสูตร เสริมสร้างความรู้การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ รุ่นที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๒๘-๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเจริญธานี อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ๒.๒ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป เข้าร่วมฝึกอบรม “แนวทางการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อป้องกันการทุจริตและแก้ไขปัญหาการถูกหักท้วงจากหน่วยงานตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดบริการสาธารณะ เช่น การช่วยเหลือประชาชน การจัดกิจกรรมสาธารณะ และการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน การอุดหนุนหน่วยงานอื่น การเบิกค่าเช่าบ้าน การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง” รุ่นที่ ๘ ระหว่างวันที่ ๒ – ๔ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมภูริยูงา รีสอร์ท เขาใหญ่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ๒.๓ ตำแหน่ง นักวิชาการ สิ่งแวดล้อม เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบเฝ้าระวังและป้องกันความรุนแรงจากปัญหาสุขภาพจิตและสารเสพติดจังหวัดนครราชสีมา ในวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ มีนาคม ณ ห้องประชุมโรงแรมสตาร์เวิลด์ บาห์ลี รีสอร์ท อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา	ไม่ได้ใช้งบประมาณ ๔,๙๐๐.-บาท ๓,๙๐๐.-บาท ไม่ได้ใช้งบประมาณ	

ประเด็นนโยบาย	ความก้าวหน้าการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	หมายเหตุ
๒. ด้านการพัฒนา (Development)(ต่อ) 	๓. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ระบบแท่ง) (รายละเอียดตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน) ๔. เทศบาลตำบลท่าเยียม ได้มีการดำเนินการจัดให้มีเว็บไซต์ แอปพลิเคชัน Facebook ในการสนับสนุนการทำงานไว้สำหรับ ประชาสัมพันธ์ผลงานการปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการ หลักเกณฑ์คู่มือการปฏิบัติงาน รวมถึงการรับเรื่องร้องเรียน การ บริการออนไลน์ในการให้บริการประชาชน ๕. เทศบาลตำบลท่าเยียม ได้มีแอปพลิเคชัน Line ในกลุ่มของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อประชาสัมพันธ์ ข่าวสาร แจ้งเวียน ระเบียบ หนังสือสั่งการให้ทราบเพื่อถือปฏิบัติ รวมถึงการรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ๖. กรอกข้อมูลระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ เป็นปัจจุบัน และรับรองข้อมูลทุกต้นเดือนของทุกเดือน	ค่าเว็บไซต์ ๘,๐๐๐.-บาท/ปี ค่าอินเทอร์เน็ต ๓,๓๙๑.-บาท/เดือน ไม่ได้ใช้งบประมาณ ไม่ได้ใช้งบประมาณ	
๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention) ๓.๑ กำหนดให้มีกิจกรรม/โครงการ ยกย่องชมเชย พนักงานดีเด่นของหน่วยงาน ๓.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ แจ้ง เวียนให้ทุกคนทราบ ๓.๓ ดำเนินการให้ได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามที่ระเบียบ กำหนด	๑. ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่ได้รับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ เม.ย. ๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๖๕) ๒. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ของ องค์กร ๓. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning) (รายละเอียดตามคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าใน อาชีพ) ๔. ส่งเสริมปัจจัยในหอทำงานให้น่าอยู่ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ให้ เหมาะสม อุปกรณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและครบถ้วน แสงสว่างเพียงพอ สถานที่ทำงานมีความสะอาด เรียบร้อย (กิจกรรม ๕ ส.)	ไม่ได้ใช้งบประมาณ ไม่ได้ใช้งบประมาณ ไม่ได้ใช้งบประมาณ ไม่ได้ใช้งบประมาณ	

ประเด็นนโยบาย	ความก้าวหน้าการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	หมายเหตุ
๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention) ๓.๔ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน พร้อมทั้งการให้ความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ การเลื่อน ค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ เป็นไปด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ปราศจากการก่อกวนแก่งแย่ง หรือใช้อคติในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และหากมี ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ร้องเรียนหรือร้อง ขอความเป็นธรรมให้รับดำเนินการด้วยความยุติธรรม			
๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization) ๔.๑ ให้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบกำหนด เป็นไปตามหลัก คุณธรรม จริยธรรม มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล หากมีการกระทำผิดให้ดำเนินการตามระเบียบวินัย หลักเกณฑ์ ๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ยึดหลักความรู้ความสามารถ สมรรถนะ ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้ ให้งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด รายงานผลการ ดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ไม่น้อยกว่าปีละ ๑ ครั้ง	๑. มีการจัดทำคำสั่งรักษาราชการแทน ปฏิบัติราชการแทน การแบ่งงานและมอบหมายงานอย่างชัดเจนเพื่อเป็นการลดขั้นตอน และเพื่อความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในการทำงาน ๒. แจ้งเวียนคำสั่ง ให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ๓. รวบรวมความรู้เป็นหมวดหมู่และจัดทำฐานข้อมูล สร้างคลังความรู้ระเบียบ ข้อกฎหมายผ่านระบบเครือข่าย ๕. ปรับปรุงฐานข้อมูลความรู้ บอร์ดประชาสัมพันธ์ ๖. บอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ เทศบาล. ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ๗. เสริมสร้างกิจกรรมในการทำงานร่วมการ ประชุม ปรีกษาหารือข้อราชการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณ ไม่ได้ใช้งบประมาณ ไม่ได้ใช้งบประมาณ ไม่ได้ใช้งบประมาณ ๘,๐๐๐.-บาท/ปี ไม่ได้ใช้งบประมาณ	



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(๖ เดือนแรก ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลท่าเยียม
อำเภอโซคชัย จังหวัดนครราชสีมา

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลท่าเยียม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(๖ เดือนแรก ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)**

เทศบาลตำบลท่าเยียม ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหาร ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ.๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๖๖

๒.๒ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติ ให้ดำเนินการตามแผนการสรรหา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรารวบรวมไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด

๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้างทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่าเยียม มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบมีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งมีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหารมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๔. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและพนักงานเทศบาลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน

๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ให้เป็นไปตามประกาศประกาศเทศบาลตำบลท่าเยียม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในแต่ละครั้งปีงบประมาณนั้นๆ

๖. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

ให้เป็นไปตามประกาศเทศบาลตำบลท่าเยียม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลท่าเยี่ยม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(๖ เดือนแรก ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

ลำดับ	นโยบาย	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ	ความก้าวหน้า ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖	
				ดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ
๑	นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง	๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ โดยปรับปรุงอัตรากำลังดังนี้ กำหนดตำแหน่งใหม่ พนักงานตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สังกัดกองคลัง	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	✓	
๒	นโยบายการสรรหาบรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร	๑. บรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้ - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ บรรจุแต่งตั้งเมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ - ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑ บรรจุแต่งตั้งเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ - ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ บรรจุแต่งตั้งเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ - ตำแหน่ง นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๒-๐๖-๓๖๐๓- ๐๐๑ บรรจุแต่งตั้งเมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	✓	

ลำดับ	นโยบาย	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ	ความก้าวหน้า ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖	
				ดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ
๓	นโยบายการพัฒนาบุคลากร	๑. ประชุมร่วมกันระหว่างคณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และติดตามการดำเนินงานเป็นประจำทุกเดือน	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	✓	
๓	นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. มีการจัดกิจกรรม Big Cleaning day ในสำนักงานเพื่อทำความสะอาดสำนักงานและบริเวณรอบสำนักงานที่ทำการเทศบาลตำบลท่าเยี่ยมพร้อมรับ บริการประชาชน และปรับปรุงสภาพแวดล้อมจัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	✓	
		๒. มีการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้าง	๗๑๖,๒๐๗ บาท	✓	

ลำดับ	นโยบาย	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ	ความก้าวหน้า ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖	
				ดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ
๕	นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประเภทตำแหน่งและระดับ	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	✓	
		๒. ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคคลให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามที่กฎระเบียบราชการกำหนด	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	✓	
๖	นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร	๑. กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	✓	
		๒. จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้บริหาร สมาชิกสภา ในการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	✓	