



รายงานการดำเนินการตามนโยบายการ  
บริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓



เทศบาลตำบลโนนสุวรรณ  
อำเภอโนนสุวรรณ จังหวัดบุรีรัมย์

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	วัตถุประสงค์ ๑. เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อให้มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโนนสุวรรณ ๓. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง ๔. เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล	มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๕๔- ๒๕๕๖	มีอัตรากำลังที่เหมาะสม
๒	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง	วัตถุประสงค์ ๑. เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน และติดตามการปฏิบัติงาน ของพนักงานในองค์กร ๒. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทน	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบ ต่อปีงบประมาณ ต่อ คน	ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ จำนวน ๒ รอบ รอบแรก ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ รอบสอง ๑ เมษายน ๒๕๖๓- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓	มีความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๓	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์ ๑. เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบ ๒. เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างได้น้ำความรู้ และความสามารถ มาปรับใช้กับการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกเทศบาล ๓. เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างสามารถปฏิบัติงานราชการได้อย่าง มีประสิทธิภาพในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	มีแผนพัฒนาบุคลากร	แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	งบประมาณมีจำกัด
๔	การสรรหาคำแหน่งสายงานบริหาร ที่ว่างและตำแหน่งว่างตาม แผนอัตรากำลัง	วัตถุประสงค์ ๑. เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เพียงพอเหมาะสมต่อปริมาณงาน ๒. เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	มีรายงานการสรรหา	ดำเนินการสรรหาคำแหน่งสายงานบริหารว่างโดย ขอใช้บัญชีของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๓ อัตรာ คือ ๑. ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๒. ผอ.กองการประปา ๓. ผอ. กอ.สวัสดิการสังคม	ไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งเนื่องจาก บัญชีผู้สอบผ่านมีเพียงพอกับ ตำแหน่งว่าง



ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕	การคัดเลือกบุคคลที่จะ เข้ารับประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นใน ตำแหน่งต่างๆของพนักงาน	๑. เพื่อสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างมีความ ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ๒. เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน	๑. พนักงานเทศบาลได้เลื่อนระดับ สูงขึ้น ๒. พนักงานจ้างได้รับการจ้าง เป็นภารกิจ	พนักงานจ้างได้รับการจ้างเป็นภารกิจผู้มีทักษะ จำนวน ๒ ราย	เหมาะสม
๖	การให้อีเมลและการรับโอน พนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่น	เพื่อให้พนักงานเทศบาลมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	พนักงานเทศบาลโอน(ย้าย)	ให้อีเมลพนักงานเทศบาล จำนวน 1 ราย คือ นายสุรวุฒิ ศิตรีมย์ ตำแหน่ง นายช่างโยธา	เหมาะสม
๗	การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในและ กำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบ ในส่วนราชการของเทศบาล	เพื่อให้มีโครงสร้างที่เหมาะสม และเป็นไปตามประกาศ หลักเกณฑ์	การแบ่งส่วนราชการตามหน้าที่	กำหนดโครงสร้างส่วนราชการจำนวน ๙ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕. กองวิชาการและแผนงาน ๖. กองการศึกษา ๗. กองการประปา ๘. กองสวัสดิการสังคม ๙. หน่วยตรวจสอบสวนภายใน	มีส่วนราชการมากขึ้นไป ไม่เหมาะสมกับขนาดของเทศบาล ควรยุบรวมกอง
๘	วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล นายกเทศมนตรี อาจมอบอำนาจให้ปลัดเทศบาล หรือรองปลัดเทศบาลทำการแทน	เพื่อให้การบริหารงานเกิดความคล่องตัว	คำสั่งมอบอำนาจ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ไม่มีนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาลปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรี มอบอำนาจให้รองปลัดปฏิบัติหน้าที่ปลัดเทศบาล	รวดเร็ว เหมาะสม
๙	การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ และรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรร เป็นพนักงานจ้าง	เพื่อให้มีบุคลากรที่เพียงพอกับปริมาณงาน	ประกาศรับสมัคร	รับสมัครพนักงานจ้าง จำนวน ๒ อัตรา ติดประกาศที่ป้ายประชาสัมพันธ์ของเทศบาล และหน่วยงานอื่นเช่น อำเภอ อบท.อื่น และลงเว็บไซต์เทศบาล	เหมาะสม

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑๐	การพัฒนาบุคลากรมีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน	เพื่อพัฒนาบุคลากร	คำสั่งให้เดินทางไปราชการ	ให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	งบประมาณมีจำกัด
๑๑	จัดทำประมวลจริยธรรม	เพื่อให้พนักงาน ข้าราชการเจ้าหน้าที่ของรัฐ ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และเป็นที่ยอมรับไว้วางใจของประชาชนมากขึ้น	ประมวลจริยธรรม	มีการจัดทำประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง	เหมาะสม
๑๒	ให้ผู้บังคับบัญชามอบงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม	เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างเรียบร้อย คล่องตัว และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง	มีคำสั่งแบ่งงานทุก	มีคำสั่งแบ่งงานทุกส่วนราชการครบถ้วนทุกตำแหน่ง	เหมาะสม
๑๓	เสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยทำให้บุคลากรมีความสุข พึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการทำงาน	เพื่อให้พนักงาน ข้าราชการมีสุขภาพจิตที่ดี มีความสามัคคี ไม่เกิดการแตกแยก และมีสุขภาพกายใจที่แข็งแรง	พนักงาน ข้าราชการมีความรักในองค์กร	มีการส่งเสริมให้มกีกิจกรรม ๕ ส. มีการยกย่องชมเชยพนักงานที่ปฏิบัติงานดีในที่ประชุม มีมุนน้ำดื่ม สวณหย่อม	เหมาะสมเพียงพอ