

ผลการดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕



เทศบาลตำบลบ้านค้อ
อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู

คำนำ

เอกสารฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อแสดงการดำเนินงานตามนโยบาย และแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านค้อ เพื่อสรุปผลการดำเนินงานและการขับเคลื่อนตามนโยบายที่กำหนดเป็นประเด็นการพัฒนา ซึ่งเอกสารการรายงานผลการดำเนินงานฉบับนี้ มีเนื้อหา ดังนี้

ส่วนที่ ๑ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านค้อ

ส่วนที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านค้อ

ส่วนที่ ๓ ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านค้อ

โดยนำเสนอข้อมูลรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคandidateคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตาม ภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

งานการเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลบ้านค้อ

ส่วนที่ ๑ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านค้อ

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การ โอนย้าย และการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้องและทันเวลา โดยกำหนดให้มี การทบทวน และปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ แผนงานปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านค้อ และ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อ ใช้เป็นกรอบ อัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านค้อ

๒. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

๑) สรรหาบุคลากรเพื่อสนับสนุนให้การบริหารงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ โดยทำการ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดทำกรอบอัตรากำลัง และการบริหาร อัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มี ความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมี

๒) การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะ ยึดถือความรู้ ความสามารถ เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

๓. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และตามที่ระเบียบ กฎหมาย กำหนด โดยการสรรหาบุคลากร ยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่ กับการ เป็นคนดีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ต้นสังกัด คณะกรรมการและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับ ตำแหน่งงาน

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕.๑ การพัฒนาบุคลากร มีระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ (Competency Assessment) และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ในการวางแผนฝึกอบรม การ พัฒนาบุคลากร โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และ ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกส่วนราชการ

๒) สร้างหรือเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ Elearning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๓) นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนา บุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๔) ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (E-IDP) ผ่านระบบ HRDS

๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายด้านคุณธรรม ความโปร่งใส โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ตลอดจน การประเมินผลขีดความสามารถต่าง ๆ โดยนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของหน่วยงาน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีการประเมินสมรรถนะที่สอดคล้องกับ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และนโยบายหน่วยงาน ดังนี้

๓.๑ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลกำหนด

๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจเป็นไปตามผลการปฏิบัติงานจริง และเป็นธรรม

๓.๓ ดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างตามภารกิจเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

๖. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร

มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างวินัยของบุคลากร เพื่อเป็นการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ โดยเน้นการส่งเสริมและป้องกันมากกว่าการลงโทษ เพื่อสร้างวัฒนธรรมอันดีขององค์กร ให้เป็นที่ยอมรับและเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติโดยจัดทำคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร และเป็นปัจจุบัน

๔.๒ ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย เป็นไปตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และข้อบังคับเทศบาลตำบลท่าศาลาว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานต่อผู้บริหารทราบโดยเร็ว

๔.๓ จัดให้มีโครงการด้านการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม รวมถึงการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยของบุคลากร

๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑) จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็น กรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับโอกาสและความก้าวหน้าในสายงาน ของตำแหน่ง

๒) ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในสมรรถนะและทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้เชี่ยวชาญ และมีอากาศก้าวหน้าในสายงานของตำแหน่ง ๖. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีระบบจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ เป็นเป็นขวัญและกำลังใจ และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับ บุคลากร เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย สวัสดิการด้านกีฬา โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ จัดกิจกรรมสันทนาการสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร

๖.๒ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น

ส่วนที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลบ้านค้อ
สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด ความสอดคล้องกับกรอบมาตรฐาน
ความสำเร็จด้าน HR และระยะเวลาที่จะดำเนินการ

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑	การสร้างวัฒนธรรม องค์กรให้ทำงานแบบ มีส่วนร่วม การทำงานเป็น ทีม และมี การบูรณาการ ร่วมกัน	๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยน ทักษะคนติ บุคลากรให้มี วิสัยทัศน์ และเข้าใจใน ระบบบริหารราชการยุคใหม่ ๒. จัด ประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็น ของ ข้าราชการในทุกระดับสมำเสมอ	๑. ระดับความสำเร็จ ของการ ทำงานแบบมี ส่วนร่วม งาน บรรลุผล ตามเป้าหมาย ทำงานมี ความสุข ๒. จำนวนครั้งในการ ประชุม
๒	มีการวางแผนและ บริหารกำลังคน สอดคล้องกับภารกิจ และความจำเป็นของ ส่วนราชการ ทั้งใน ปัจจุบันและอนาคต	๑. ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ ๒. จัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	๑. จำนวนครั้งในการ ปรับแผน อัตรากำลัง ๒. ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผนผัง เส้นทาง ความ ก้าวหน้าให้กับพนักงาน
๓	ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่ง อำนวยความสะดวก เพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการ ภาค บังคับตามกฎหมาย	๑.ให้พนักงานนำหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการ ทำงานและในชีวิตประจำวัน ๒.จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และ สวัสดิการ ให้กับบุคลากรเพื่อเป็น แรงจูงใจในการทำงาน	๑.จำนวนสวัสดิการ นอกเหนือจากสิ่งที่ กฎหมาย กำหนด ๒.ระดับความพึงพอใจ ของ บุคลากรต่อการจัด สวัสดิการ
๔	มีระบบการบริหาร ผลงานที่เน้น ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความ คุ่มค่า	๑.มีระบบการประเมินผลงานที่ เทียบตรง เชื่อถือได้ ๒.มีการติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและเป็น รูปธรรม ๓.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการ ทำงาน และ บริการ	๑. ระดับความพึงพอใจ ของ บุคลากรที่มีต่อ ระบบการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน ๒. ระดับความพึงพอใจ ของ ประชาชนที่มีต่อผล การ ปฏิบัติงานของ หน่วยงาน

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๕	มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุก ระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็น แนวทางในการดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมให้กับ พนักงาน ๓. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร ด้านการบริหารงาน บุคคลอย่าง สม่ำเสมอ	๑.มีการประกาศหลักเกณฑ์การ ตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจของ ผู้บริหารหน่วยงานในเรื่องการ บริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือ รายงานเกี่ยวกับด้านการ บริหารงานบุคคลไว้เพื่อการ ตรวจสอบ ๓. มีการจัดโครงการ/กิจกรรม ด้านคุณธรรมจริยธรรม ๔. จำนวนเรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับ ความไม่โปร่งใสด้าน การ บริหารงานบุคคล
๖	สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการ พัฒนา ความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการ แบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนา องค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	๑. มีการจัดอบรมหรือส่ง บุคลากร เข้ารับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ ๒. มีการเผยแพร่ และ ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับ บุคลากรอื่นได้เรียนรู้ ๓. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้ เป็นระบบและ หมวดยุทธศาสตร์ ๔. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑.ระดับความสำเร็จในการ เผยแพร่องค์ความรู้ ๒.จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับ การ รวบรวม ๓. ร้อยละของบุคลากร ที่มีการ จัดทำแผนพัฒนา บุคลากร
๗	มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมา ใช้ใน กิจกรรมและกระบวนการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อ ปรับปรุงการบริหาร และการ บริการ	๑. มีการนำเทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของ บุคลากร อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลด ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑.จำนวนกิจกรรมด้านการ บริหารงานบุคลากรที่ใช้ เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและ ให้บริการ ๒.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ อบรมหรือพัฒนาความรู้ด้าน เทคโนโลยี ๓.ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ ลดลง

ส่วนที่ ๓ ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านค้อ
บัญชีสรุปผลการดำเนินงานตามนโยบาย

นโยบาย	ผลการดำเนินการงานตามนโยบาย	หมายเหตุ
๑.นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังคน	มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และประกาศใช้ได้ทันตามกรอบเวลาที่กำหนด	
๒.การสรรหาคณบดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	๑.มีการสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ว่างโดยการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้ที่มีความสนใจ และมีศักยภาพได้ ทราบตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง เพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นคนดี คนเก่ง ให้มาปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนภารกิจขององค์กร	
๓.นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	มีการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งในตำแหน่งสายงานบริหาร และตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง	
๔.นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (การพัฒนาบุคลากร)	๑.มีการจัดประชุมประจำเดือนระหว่างผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย เพื่อถ่ายทอดนโยบาย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวน ๑๒ ครั้ง และมีการจัดประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงานระหว่างผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ และเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑๐ ครั้ง ๒.มีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรมและ พัฒนาตามสายงาน และความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติ	
๕.นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีการจัดทำการประเมินผลการปฏิบัติ ตามรอบระยะเวลาการประเมิน เพื่อประกอบการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน ในทุกตำแหน่งและทุกสายงาน	
๖.นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร	๑.มีการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (ITA) ๒.มีการดำเนินงานในการวางระบบการควบคุมภายใน	
๗.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.มีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในแต่ละสายงาน โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ ความเข้าใจด้านการบริหารงานบุคคลมาบรรยายให้ความรู้	
๘.นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑.โครงการพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ทำงานน่านอนำทำงาน (๕ส) ๒.การดำเนินงานด้านการป้องกันและเฝ้าระวังโรคในที่ทำงาน	

๑.นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบ้านค้อ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านค้อ

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ด้วยเทศบาลตำบลบ้านค้อ ได้ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ จากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.ท.จ.หนองบัวลำภู) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลบ้านค้อ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔,๑๘,๒๕๑,๒๕๒,๒๕๓ และ ๒๕๔ แห่งประกาศ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ เทศบาลตำบลบ้านค้อ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พุทธศักราช ๒๕๖๓

(นายเกียรติยศ พลเสน)

นายกเทศบาลตำบลบ้านค้อ

๒.นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร มีการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตามกรอบอัตรากำลังของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องตามระเบียบ และ แนวทางปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนส่งผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	ส.ต.ท.สุภชัย บุญธิมา	ปริญญาโท	๗๐-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๗๐-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๕๐๓,๒๒๐ (๕๓,๕๒๐ X ๑๒)	๘๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๖๑๙,๒๒๐ (๕๘,๗๒๐)
๒	นายเดชา โพธิ์กุล	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๗๐-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐ X ๑๒)	๘๒,๐๐๐ (๗,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๓๗,๕๒๐ (๕๑,๒๖๐)
๓	นางสาวรัฐธิดา บุญคุ้ม	ปริญญาโท	๗๐-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๗๐-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๓๖,๕๒๐ (๓๑,๘๘๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๕๔,๕๒๐ (๓๓,๘๘๐)
๔	นางสาวรวาสนา สิงห์น้อย	ปริญญาโท	๗๐-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๗๐-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.๖/๖	๓๓๖,๕๒๐ (๓๑,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๓๖,๕๒๐ (๓๑,๘๘๐)
๕	นางศิริโรจน์ วินนิมา	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๗๐-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.๖/๖	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐)
๖	วัง	-	๗๐-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นิติกร	ปก./ชก.	๗๐-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นิติกร	ป.๖/๖	๓๕๕,๒๒๐ ([๓,๕๕๐ + ๕๗,๕๘๐] / ๓ X ๑๒)	-	-	๓๕๕,๒๒๐ (๓๓,๕๒๐)
๗	ว่าที่ร้อยตรีคุณอนันต์ ชูวงศ์	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๖/๖	๗๐-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๖/๖	๑๓๘,๒๒๐ (๑๑,๕๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๒๒๐ (๑๑,๕๑๐)
๘	นายอภิสิทธิ์ ศรีภูธร	ปวส.	๗๐-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๗๐-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	จพง.ป้องกัน	ชง.	๒๓๐,๘๔๐ (๑๙,๒๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๐,๘๔๐ (๑๙,๒๔๐)
๙	นางสาววรรณิณี สมบูรณ์	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๗๐-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.๖/๖	๓๒๖,๕๒๐ (๒๖,๐๔๐ X ๑๒)	-	-	๓๒๖,๕๒๐ (๒๖,๐๔๐)
๑๐	นางสาวประภัสสร อุดมพงษ์	ปริญญาตรี	-	ผช.นิติกร	-	-	ผช.นิติกร	-	๑๘๗,๐๘๐ (๑๕,๕๙๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๗,๐๘๐ (๑๕,๕๙๐)
๑๑	นายธนศรดา ลิไป้	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐)

๓.นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตามรอบการประเมิน และมีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการ ปฏิบัติงาน

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
(สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการและทั่วไป)

รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕
 ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

ผู้รับการประเมิน		
เลขประจำตัวประชาชน ๓ ๕๕๐๔ ๐๐๐๕๖ ๕๘ ๕	ชื่อ - นามสกุล นางศิริรัตน์ วิธธิมา	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล
ตำแหน่งประเภท วิชาการ	ระดับ ปฏิบัติการ	เลขที่ตำแหน่ง ๗๐ ๒ ๐๑ ๓๑๐๒ ๐๐๑
งาน การเจ้าหน้าที่	ส่วน/ฝ่าย	สำนักงานปลัด

ผู้ประเมิน		
เลขประจำตัวประชาชน ๓ ๕๕๐๑ ๐๑๒๘๔ ๓๐ ๗	ชื่อ - นามสกุล นายเชษฐา โพธิกุล	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด
ตำแหน่งประเภท อำนวยการท้องถิ่น	ระดับ ต้น	สำนัก/กอง สำนักงานปลัด

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐)

๓.๑ ก่อนเริ่มรอบการประเมิน

ลำดับ	ผลสัมฤทธิ์ของงาน (A)	ตัวชี้วัด (B)	น้ำหนัก (ร้อยละ) (C)	ระดับคะแนนและค่าเป้าหมาย (D)				
				๑	๒	๓	๔	๕
๓	การเลื่อนขั้นเงินเดือน/เลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ของพนักงานเทศบาลและพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	กระบวนการเลื่อนขั้นเงินเดือน/เลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ มีความถูกต้องครบถ้วนตามประกาศหลักเกณฑ์ การประเมินฯ และหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานเทศบาลและหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนสำหรับพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	๓๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐
๒	ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรดำเนินไปด้วยความถูกต้องตามระเบียบที่กำหนดทุกขั้นตอน	๔๐	๕๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐
รวม			๗๐	-	-	-	-	-

๔.นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านค้อ
เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง
ของเทศบาลตำบลบ้านค้อ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เพื่อให้ข้าราชการและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องมือ
กำกับความประพฤติของตน ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านค้อจึงได้ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณธรรม
จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านค้อ เพื่อให้สอดคล้องกับประมวล
จริยธรรมของเทศบาลตำบลบ้านค้อ พ.ศ.๒๕๕๘ โดยให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล
ตำบลบ้านค้อ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ
อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรม โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของ
มาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- ๑.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- ๓.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

- ๔.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
- ๕.การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๘.การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายทองม้วน ดอนน้อยหน้า)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านค้อ

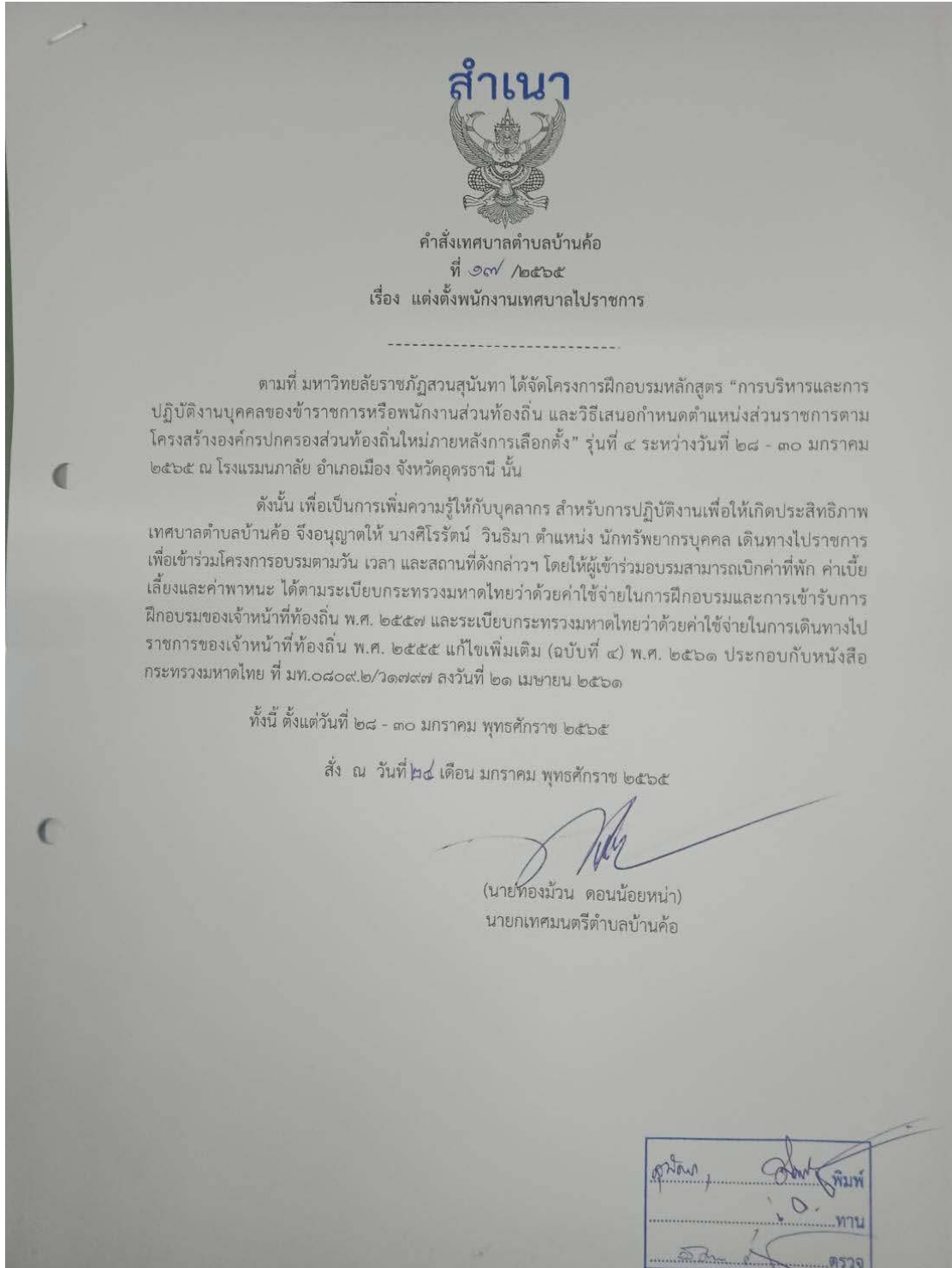
-กิจกรรมเข้าแถวเคารพธงชาติ



๕.นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากร

๑) มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม





คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านค้อ

ที่ 81 / 2565

เรื่อง ให้นำพนักงานเทศบาลไปราชการ

ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดจัดฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมการบันทึกบัญชีและปฏิบัติกิจการในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 เพื่อให้การจัดทำโครงการฝึกอบรมการบันทึกบัญชีและปฏิบัติกิจการในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์ โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลตำบลบ้านค้อเข้ารับการฝึกอบรมในวันที่ 37 ในระหว่างวันที่ 13 มีนาคม – 16 มีนาคม พ.ศ.2565 ณ ห้องชนบุรีฮอลล์ โรงแรมริเวอร์ไซด์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ตามรายชื่อดังต่อไปนี้

นางสาววิลาวรรณ อติจันทร์พงษ์	ตำแหน่ง	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง
นางศิริรัตนพะเยา ศรีพลละ	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี
นางสาวสุภาภรณ์ กองอัน	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
นางสาวประภาวดี ชัยสุระ	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
นางสาวนิตยา นามพรหมมา	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

ให้ผู้ที่มีรายชื่อเดินทางไปรายงานตัววันแรกของการจัดอบรมสัมมนา โดยมีสิทธิเบิกค่าที่พัก ค่าเบี้ยเลี้ยง และมีสิทธิเบิกค่าเดินทางไปราชการจากต้นสังกัดได้ตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. 2555 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2559

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 12 มีนาคม 2565 ถึง 17 มีนาคม 2565

สั่ง ณ วันที่ 8 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565

(ลงชื่อ)

(นายทองม้วน ดอนน้อยหน้า)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านค้อ

สำเนา



คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านค้อ
ที่ ๐๗/๒๕๖๕
เรื่อง แต่งตั้งพนักงานเทศบาลไปราชการ

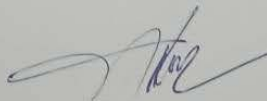
ตามที่ สำนักงานพลังงานจังหวัดหนองบัวลำภู ได้จัดกิจกรรมการฝึกอบรมขั้นพื้นฐาน และเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการจัดการพลังงานชุมชน ภายใต้โครงการเพิ่มสมรรถนะด้านการบริหาร และจัดการพลังงานครบวงจรในชุมชนระดับตำบล และเครือข่ายพลังงานชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำหรับกิจกรรมการจัดการพลังงานชุมชน ผ่านเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระหว่างวันที่ ๑๙ - ๒๐ มกราคม ๒๕๖๕ ณ ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงและพลังงานทดแทน บ้านโนนแดง ตำบลบุ่งคล้า อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ และอิมพีเรียล ภูเก็ต วิลล่า รีสอร์ท อำเภอลำทับ จังหวัดเพชรบูรณ์ นั้น

ดังนั้น เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพ และเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชน สามารถนำความรู้ที่ได้ไปถ่ายทอด และเผยแพร่ให้แก่ชุมชนได้ต่อไปในอนาคตตลอดจนต่อยอดไปสู่ การดำเนินกิจกรรมด้านพลังงานอื่น ๆ เทศบาลตำบลบ้านค้อ จึงอนุญาตให้พนักงานเทศบาล เดินทาง ไปราชการเพื่อเข้าร่วมโครงการอบรมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวฯ ตามรายชื่อดังนี้

๑. นางสาวภาณุมาศ หวานนอก ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน
๒. นางสาววาสนา สิงห์น้อย ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๙ - ๒๐ มกราคม พุทธศักราช ๒๕๖๕

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ เดือน มกราคม พุทธศักราช ๒๕๖๕


(นายทองมีวัน ดอนน้อยหน้า)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านค้อ

.....
.....
.....
.....