



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาลตำบลยุหว่า อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

ที่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลยุหว่า

### เรื่องเดิม

ตามที่ เทศบาลตำบลยุหว่าได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ และประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลยุหว่า เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ไม่ว่าจะเป็น การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้าง การเพิ่มค่าตอบแทน การลงโทษ การให้พ้นจากตำแหน่ง และการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. กำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)
๒. ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ
๓. ปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. สร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล
๕. ปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอ
๖. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ดัชนีภาพ และทักษะในการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร
๗. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน
๘. เสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน

/ ข้อเท็จจริง.....

**ข้อเท็จจริง**

จากการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ สามารถสรุปผลการดำเนินการตามตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลยี่หว้า ดังนี้ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายบันทึกข้อความ)

**ข้อเสนอแนะ/ข้อพิจารณา**

๑. เห็นควรพิจารณาดำเนินการประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๓ เพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไข หรือเพิ่มเติมแผนพัฒนาบุคลากรหรือนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีต่อไป

๒. เห็นควรเผยแพร่รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และประชาชนได้ทราบถึงการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลยี่หว้า

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางสาวกมลเนตร สุริยะ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

**ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด**

- เห็นควรดำเนินการตามข้อเสนอ
- ไม่เห็นควรดำเนินการตามข้อเสนอ

เหตุผล (ระบุ).....

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม.....

(ลงชื่อ)

(นายสุเมธ จิตดาตุ)

หัวหน้าสำนักปลัด

**ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลยี่หว้า**

- อนุมัติให้ดำเนินการตามข้อเสนอ
- ไม่อนุมัติให้ดำเนินการตามข้อเสนอ

เหตุผล (ระบุ).....

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม.....

(ลงชื่อ) ส.ต.อ. หญิง

(พรรณทิพย์ โกสิยศิริกุล)

ปลัดเทศบาลตำบลยี่หว้า

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลยุหว่า

- อนุมัติให้ดำเนินการตามข้อเสนอ  
 ไม่อนุมัติให้ดำเนินการตามข้อเสนอ

เหตุผล (ระบุ).....

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม.....

(ลงชื่อ)



(นายเวศม์ โภภิแก้ว)

นายกเทศมนตรีตำบลยุหว่า

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑) การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจรรยาบรรณเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การ สุจริต (Organizational Integrity)</p>	<p>๑. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาล มีมาตรฐานคุณธรรมและจรรยาบรรณ ที่เป็นที่ยอมรับ ๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลลพบุรี เป็นองค์กรแห่งสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี ทุกคนในหน่วยงานให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาลและคุณธรรมจรรยาบรรณ</p>	<p>๑. เทศบาลตำบลลพบุรี มีมาตรฐานคุณธรรมและจรรยาบรรณ ที่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน ๒. เทศบาลตำบลลพบุรี ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่</p>	<p>๑. เทศบาลตำบลลพบุรี มีมาตรฐานคุณธรรมและจรรยาบรรณ ที่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน และมีกรมประชาสัมพันธ์ในทุกคนรับทราบ ๒. เทศบาลตำบลลพบุรี มีการประกาศยกย่องเชิดชูผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๓ ๓. สมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องและจรรยาบรรณ ได้รับการกำหนดเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๔. มีการจัดการความรู้ ด้านคุณธรรมจรรยาบรรณเผยแพร่ในเว็บบอร์ดเทศบาล</p>	<p>การดำเนินการสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ทำให้เทศบาลตำบลลพบุรี ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมการอันไม่เหมาะสมของพนักงานเจ้าหน้าที่ เห็นควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน</p>
<p>๒) การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรมจรรยาบรรณ สามารถน้อมนำเอาพระราชกฤษฎีกา พระบรมราชโองการ มาใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาตัวเองในรูปแบบต่างๆ ได้</p>	<p>๑. เทศบาลมีกิจกรรมปลูกจิตสำนึกผ่านพระราชกฤษฎีกา พระราชบัญญัติ และพระบรมราชโองการให้กับพนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาล ๒. การกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมตามสายงานและจัดทำโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากรระดับ</p>	<p>๑. มีการถ่ายทอดพระราชกฤษฎีกาพระราชบัญญัติ และพระบรมราชโองการ ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ ผ่านหนังสือต่างๆ ๒. มีถ่ายทอดพระราชกฤษฎีกาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ ๙) ใน การดำเนินงานตามโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพของพนักงานเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลลพบุรี ประจำปี ๒๕๖๓</p>	<p>บุคลากรของเทศบาล มีจิตสำนึกที่ดีต่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (ร.๙) และน้อมนำเอาพระราชกฤษฎีกาและพระบรมราชโองการ มาเป็นแรงบันดาลใจในการทำงาน</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓) การปรับปรุงระบบ บริหารทรัพยากรบุคคล	เพื่อให้กระบวนการดำเนินงาน เกี่ยวข้องกับบุคคล เช่น การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การ โอนย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การ ลงโทษ และการให้พินิจจาก ตำแหน่ง เป็นไปตามหลัก คุณธรรมจริยธรรม และหลัก ธรรมาภิบาล	๓. การปรับปรุงแนวทางและ กฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลัก ธรรมาภิบาล ๒. การดำเนินการต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ใช้ระบบการแต่งตั้ง คณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณา และมีการประชุมคณะกรรมการ อย่างเป็นรูปธรรม	๓. บุคลากรของเทศบาลตำบลยี่งอ ได้รับ อบรมตามสายงาน ๔. บุคลากรของเทศบาลตำบลยี่งอ ได้รับ การเพิ่มศักยภาพตามโครงการเพิ่มศักยภาพ พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลยี่งอ ประจำปี ๒๕๖๓ ๕. มีระบบการมอบหมายงาน และการสอนงาน (Coaching) ให้กับบุคลากรในแต่ละระดับ ๖. มีการประเมินเทศบาลทุกครั้งที่มีการรับโอน หรือแต่งตั้งให้เข้ามาดำรงตำแหน่งในองค์กร	เห็นควรดำเนินการ อย่างต่อเนื่อง
		๑. การปรับปรุงแนวทางด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ดังนี้ - การสรรหาและเลือกสรร การพิจารณา รับโอน และการเลื่อนระดับ มีการดำเนินการอย่าง เปิดเผย และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในแต่ละ กรณี และมีการประชุมอย่างเป็นรูปธรรม - มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ตามตัวชี้วัด และมีการแจ้งให้ผู้รับ ประเมินทราบทุกครั้ง	การบริหารทรัพยากร บุคคลของเทศบาล มี มีแนวทาง/ หลักเกณฑ์มาจาก ประกาศ ก.กลาง และกฎหมายที่ เกี่ยวข้องต่างๆ ซึ่งมี การเปลี่ยนแปลง แก้ไขอยู่บ่อยครั้ง จึงเห็นควรศึกษา และปรับปรุงแนวทาง	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
		<p>๓. การดำเนินการต่างๆ เกี่ยวกับบริหารงานบุคคล เช่น การรับโอน การสรรหาและเลือกสรร มีการประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนทราบโดยเปิดเผย</p> <p>๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานใช้ระบบเปิด และแจ้งให้ผู้รับประเมินทราบทุก ครั้ง</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ และมีการประชุมอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และโปร่งใส</li> <li>- มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล และเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ และมีการประชุมอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และโปร่งใส</li> <li>- มีการประกาศสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ให้ประชาชนทราบ ผ่านเสียงร่ำลือของเทศบาล และผ่านเว็บไซต์เทศบาล</li> <li>- มีการประชาสัมพันธ์การรับโอนพนักงานเทศบาลในตำแหน่งที่ว่าง โดยประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์จังหวัด โลกในกลุ่มพนักงานเทศบาล หนังสือประชาสัมพันธ์ และผ่านเสียงร่ำลือของเทศบาล</li> </ul>	<p>การดำเนินการต่างๆ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>
๔) การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาล มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และดำเนินการต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาล ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. มีการสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการมีส่วนร่วมในการวางแผนการอบรม ส่งผลให้บุคลากรมี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๕) การปรับปรุง โครงสร้างระบบงาน และการบริหาร อัตรากำลัง</p>	<p>เทศบาลตำบลห้วยมีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการ อัตรากำลัง และการบริหาร อัตรากำลังที่เหมาะสมกับ ภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการ ขับเคลื่อนการดำเนินงานของ ทุกส่วนงานในองค์กร รวมทั้งมี การวางแผนค่าใช้จ่ายในการ บริหารงานบุคคล ให้อยู่ภายใน มาตรา ๓๕ ตาม พรบ. ระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p>	<p>๒. การวางแผนการจัดตั้ง บุคลากรเข้ารับการอบรม การ จัดระบบประเมินในการอบรม และการจัดโครงการอบรม พัฒนาศักยภาพให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบล ห้วย เป็นไปตามความต้องการ และความพร้อมของพนักงาน เจ้าหน้าที่ในเทศบาล</p>	<p>๒. มีการสำรวจความต้องการของพนักงาน เทศบาล เพื่อใช้ในการวางแผนการจัดตั้งบุคลากร เข้ารับการอบรม การจัดสรรงบประมาณในการ อบรม และการจัดโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพ ให้กับพนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลห้วยว่า</p>	<p>ความพร้อมในการ อบรม และมีความ ตั้งใจในการอบรม มากขึ้น ส่งผลให้การ อบรมมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น เห็นควร ดำเนินการอย่าง ต่อเนื่องเป็นประจำ ทุกปี</p>
		<p>๑. การทบทวนและปรับปรุง โครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังสอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ งานของเทศบาลตำบลห้วยว่า</p> <p>๒. การกำหนดกรอบอัตรากำลัง สอดคล้องกับความต้องการของ หน่วยงาน และคำนึงถึงภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคล</p>	<p>๑. มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) จำนวน ๑ ครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจงานของเทศบาลตำบล ห้วยว่า</p> <p>๒. มีจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยประกาศใช้แผนภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓</p> <p>๓. มีการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคล ก่อนและหลังการปรับปรุงกรอบ อัตรากำลัง เพื่อให้เป็นไปตาม มาตรา ๓๕ แห่ง พรบ. การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p>	<p>เทศบาลตำบลห้วยว่า มีการวิเคราะห์ ปริมาณงาน ภารกิจ งาน และตำแหน่ง งาน ก่อนมีการ ปรับปรุงหรือจัดทำ แผนอัตรากำลังทุก ครั้ง จึงทำให้อัตรา ค่าใช้จ่ายอยู่ในเกณฑ์ ที่ดี เห็นควรวางแผน ค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคล ไม่ ควรเกินร้อยละ ๓๕</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๖) การพัฒนาบุคลากร</p> <p>เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนา อย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และ ต่อเนื่อง โดยการพัฒนาเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่ เหมาะสม สอดคล้องกับ สถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้ การขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามพันธกิจขององค์กรเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรใน องค์กร</p>	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับบทบาทและ ภารกิจของเทศบาลตำบล ๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามตำแหน่งงานและสายอาชีพ ตามสมรรถนะ แผนการสืบทอด ตำแหน่งและการบริหารจัดการ คนดีและคนเก่งขององค์กร ๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุก ระดับตามสายอาชีพและ ตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๑. มีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ๒. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (รายละเอียดตาม แผนพัฒนาบุคลากร) ๓. มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสาย งานในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ๔. มีการจัดทำโครงการอบรมเพิ่มศักยภาพให้กับ บุคลากรของเทศบาลประจำปี ๒๕๖๓ ๕. มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ ในวาระการประชุมพนักงานเจ้าหน้าที่ ของเทศบาลตำบลสุทิวา</p>	<p>จะทำให้การ บริหารงานเทศบาล บุคคลของเทศบาล เป็นไปด้วยความ สะดวก และ บริหารงานได้ง่าย ยิ่งขึ้น</p> <p>การพัฒนาบุคลากร อย่างต่อเนื่อง ส่งผล ให้บุคลากรเกิดการ เรียนรู้ใหม่ๆ ได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับการทำงาน มากขึ้น นอกจากนี้ แล้วการจัดการองค์ ความรู้ ยังส่งผลให้ บุคลากรของเทศบาล สามารถทำงานแทน กันได้ และสามารถ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ งานอื่นๆ นอกเหนือจากงาน</p>	




ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๗) การพัฒนาระบบ สารสนเทศเพื่อการ บริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคล	เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้มีการ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็น ปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไป วิเคราะห์เพื่อการวางแผน ตัดสินใจในการปฏิบัติงานและ ใช้บริหารงานบุคคลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๔. ส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวโน้ม วัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตาม จรรยาบรรณของเทศบาลตำบล ยี่หว้า ๕. พัฒนางานด้านการจัดการ ความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้าง วัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอด ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน อย่างต่อเนื่อง	๖. มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ บริหารทรัพยากรบุคคล เช่น คู่มือการประเมินผล การปฏิบัติงาน (ระบบแห่ง), คู่มือแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning) ผ่าน เว็บไซต์เทศบาล ๗. มีการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทาง งานการเจ้าหน้าที่ได้สรุประเบียบที่เกี่ยวข้องและ สำคัญไว้ในเว็บไซต์เทศบาล	ของตน ให้กับ ประชาชนที่มาใช้ บริการหรือมา สอบถามข้อมูลได้ถูก ด้วย จึงเห็นควร พัฒนาบุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง
	๑. ระบบฐานข้อมูลบุคลากรมี ความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็น ปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบ สารสนเทศด้านการบริหารงาน บุคคล ๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับ ระบบสารสนเทศด้านการ บริหารจัดการให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของ บุคลากร และเพื่อรองรับการ พัฒนาระบบในอนาคต	๑. ข้อมูลในระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติมี ความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ๒. มีการศึกษาแนวทางในการใช้ Google Form เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลหรือการสำรวจ ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสารสนเทศ โดย มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านสารสนเทศ สอนงาน (Coaching) เพื่อให้แต่ละส่วนงาน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานของตนเองได้ ๔. มีการใช้ช่องทางในการประสานงาน ติดตามงาน และรายงานผลการปฏิบัติงาน ผ่านแอปพลิเคชันไลน์		

.ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔) การเสริมสร้างความ มั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความ ผาสุกและความพึง พอใจให้กับผู้ประกอบการ	เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญ กำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความ ผาสุกและความพึงพอใจให้ ผู้ประกอบการ เพื่อรักษาคณะ เก่งไว้กับองค์กร โดยการ เสริมสร้างความก้าวหน้าของ ผู้ประกอบการที่มีผลงานและ สมรรถนะในทุกโอกาส สร้าง ช่องทางสื่อสารให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัด สวัสดิการความปลอดภัย และ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตาม ความจำเป็นและเหมาะสม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนิน กิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ อันดี ระหว่างผู้บริหารและ พนักงานทุกระดับ	๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน ๒. ปรับปรุงสภาพความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้ องค์กร ๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ	๑. มีการประกาศยกย่องพนักงานที่มีผลการ ประเมินการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น ๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความน่าอยู่ โดยมี การตรวจสอบสายไฟเครื่องมือเครื่องใช้ สำนักงานให้อยู่ในสภาพปกติพร้อมใช้งาน, มีการ จัดกิจกรรม Big cleaning Day, มีการพ่นหมอก ควันเพื่อป้องกันโรคใช้เล็ดออก, มีการพ่นล้างและ ฆ่าเชื้อสถานที่ทำงาน และมีการตั้งจุดคัดกรองผู้มา ติดต่อราชการ เพื่อป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ๓. พิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงาน เทศบาล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล และ เพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเพิ่มค่าตอบแทน พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดย พิจารณาตามผลการปฏิบัติงาน และใช้ระบบการ แต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาผล	

(ลงชื่อ)  ..... กรรมการ (ลงชื่อ)  ..... กรรมการ (นายสุเมธ จิตาดู) (นางสาวอัมพิกา ศิริ) หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกองคลัง (นายชยันต์ อภิวงค์งาม) ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง

(ลงชื่อ)  ..... กรรมการ (นางจรรย์วรรณ ตรีศรีลักษณ์) (นางสาวหทัยกาญจน์ สุริยะมล) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ลงชื่อ)  ..... กรรมการ

(ลงชื่อ)  ..... ประธานกรรมการ (พรณทิพย์ โกสิยศิริกุล) ปลัดเทศบาลตำบลหญ้า