

รายงานผลการบริหารงานบุคคล (Human Resources Management : HRM)
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (วันที่ 1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568)
 เทศบาลนครอุบลราชธานี อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
1	โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะพัฒนา ศักยภาพอาสาสมัครป้องกันฝ่ายพลเรือนและ ทัศนศึกษาดูงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ	100,000	7 – 8 เมษายน 2568
2	โครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี เรื่อง “การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงศึกษาธิการ 2561 และผลงาน ทางวิชาการ เพื่อเตรียมรับการประเมิน ภายนอก” ปีการศึกษา 2568	ดำเนินการแล้วเสร็จ	30,600	16 สิงหาคม 2568
3	โครงการฝึกอบรมการดับเพลิงและฝึกซ้อม อพยพหนีไฟให้กับสถานศึกษา (หลักสูตรจัดตั้ง)	ดำเนินการแล้วเสร็จ	145,000	ระหว่างวันที่ 30 มิถุนายน – 4 กรกฎาคม 2568 (จำนวน 5 วัน)
4	โครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี เรื่อง “การจัดทำและทบทวนแผนพัฒนา การศึกษา และระเบียบกระทรวงมหาดไทย	ดำเนินการแล้วเสร็จ	171,975	30 – 31 สิงหาคม 2568

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
	ว่าด้วยรายได้และการจ่ายเงินของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2562”			
5	โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรม ประจำปี 2568	ดำเนินการแล้วเสร็จ	135,925	12 กันยายน 2568



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครอุบลราชธานี

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ กระบวนการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผน อัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษ และการพ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น เทศบาลนครอุบลราชธานี จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การวิเคราะห์อัตรากำลัง

๑. มีการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละ ส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลนครอุบลราชธานี

๒. มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การ กำหนดจำนวน / ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวน ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี เช่น การปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น, การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้างตามภารกิจ, พนักงานจ้างทั่วไป

๒. การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาล

จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่การประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยัง หน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

๓. การบริหารผลการปฏิบัติงาน

๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลอื่นๆ

๒. การประกาศผลการประเมินผู้มีผลการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผย หรือแจ้งเวียนให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจ ให้พนักงานเทศบาลปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๔. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลขององค์กร
๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ
๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ LHR - โปรแกรมระบบ e-LAAs

๕. นโยบายคุณธรรมจริยธรรม

เทศบาลนครอุบลราชธานี ได้มีการประกาศบังคับใช้นโยบายคุณธรรมจริยธรรมของเทศบาลนครอุบลราชธานี, ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน, ประกาศมาตรฐานทางจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และข้อบังคับจรรยาข้าราชการเทศบาลนครอุบลราชธานี เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกประเภท ยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติ ให้มีความเหมาะสมและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

๖. การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

เทศบาลนครอุบลราชธานี โดยหน่วยงานผู้รับผิดชอบได้มีการจัดกิจกรรมและโครงการ ที่ถือว่าเป็นการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร เช่น การจัดโครงการอบรมและทัศนศึกษาดูงาน, โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรม, โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติหน่วยงานบุคคลที่ประพฤติตนให้เป็นที่ประจักษ์ และยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายกต๋าน แก้วสง่า)

รองนายกเทศมนตรี ปฏิบัติราชการแทน

นายกเทศมนตรีนครอุบลราชธานี

รายละเอียดการรายงานผลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ประเด็นนโยบาย/แผนงานการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑) การวิเคราะห์อัตรากำลัง	เพื่อให้เทศบาล มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับ กับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	การวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ในส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ	มีการวิเคราะห์อัตรากำลัง ได้ถูกต้องตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด และครบทุกส่วนราชการ	ดำเนินการจัดประชุมซักซ้อมแนวทางในการจัดทำ การวิเคราะห์อัตรากำลังให้แต่ละสำนัก/กอง/ฝ่าย ได้เข้าใจ
๒) การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาล	เพื่อให้การสรรหาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เป็นไปด้วยความโปร่งใส สอดคล้อง กับเจนาารมณ์ การสร้างระบบกับการจัดการบริหารที่ดี	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จิตสำนึกของผู้รับผิดชอบ	การวางแผนตามกรอบอัตรากำลัง เกี่ยวกับการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรในหน่วยงาน ไม่เหมาะสมหรือไม่ สอดคล้องกับนโยบาย	วิเคราะห์แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กับนตยบายรวมทั้งทบทวนและวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกัน
๓) การบริหารผลการปฏิบัติงาน	การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอนการให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล	ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคล ประกาศผลการประเมินผู้มีผล การปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยหรือแจ้งเวียนให้ทราบโดยทั่วกัน	มีการประกาศผลการประเมิน การปฏิบัติงาน ได้ทันตามระยะเวลา ที่หลักเกณฑ์กำหนด	ดำเนินการจัดประชุมซักซ้อมแนวทางในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ถูกต้องตรงตามประกาศหลักเกณฑ์

รายละเอียดการรายงานผลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ประเด็นนโยบาย/แผนงานการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	เพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในองค์กรมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็ในเรื่องของสารสนเทศทางทางการบริหารงานบุคลากร ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิม	ในเรื่องของการจัดการทรัพยากรบุคคล จำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพเสียก่อน ดังนั้นระบบสารสนเทศในการบริหารงานด้านบุคลากร จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารไม่ควรจะละเลย และต้องพยายามส่งเสริมให้มีขึ้นในองค์กรของตน	เพื่อให้สารสนเทศทางด้านทรัพยากรบุคคลสามารถนำไปใช้งานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เราจึงควรคำนึงถึงองค์ประกอบทางด้านบุคลากร (Human Resources), ด้านสารสนเทศ (Information	การนำระบบสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร และกับบุคลากรขององค์กร แต่ถ้าบุคลากรภายในองค์กรไม่มีคุณภาพ และการขาดการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารแล้ว ระบบที่ดีก็ไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้
๕) นโยบายคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ การยึดถือผลประโยชน์มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน	อุทิศตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ และเต็มกำลังที่มีอยู่จะต้องไม่ทำให้หน้าที่ของตนเองและเพื่อร่วมงานเสียหาย	ปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงเป้าหมายโดยไม่ใช้อำนาจตามกฎหมายที่มีอยู่ไปในทางที่ผิด โดยนึกถึงความอิสระและสิทธิของบุคคลอื่นเสมอ	เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนจริยธรรมต้องรายงานการฝ่าฝืนให้กับผู้บังคับบัญชาทราบพร้อมหลักฐานชี้มูล
๖) นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร	เพื่อความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยขออนุมัติระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ	พนักงานเทศบาลมองเห็นโอกาสความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง ส่งผลให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร	การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการผลักดันผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเองให้โอกาสเติบโตในสายงาน	ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแสดงออกถึงความผูกพันในองค์กรในการพูดถึงองค์กรในแง่ดี การคงอยู่กับองค์กร และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลสถิติ จำแนกตามตำแหน่งประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

ประเภทตำแหน่ง	ข้อมูลสถิติ			
	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตราว่าง(ตามงบ)
พนักงานท้องถิ่น	276	276	194	82
ประเภทบริหาร (ปลัด/รองปลัด	4	4	3	1
ประเภทอำนวยการ	46	46	36	10
ประเภทวิชาการ	141	141	105	36
ประเภททั่วไป	87	87	51	36
ลูกจ้างประจำ	5	5	5	0
พนักงานจ้างตามภารกิจ	218	218	164	54
รวมทั้งสิ้น	777	777	558	219

1. ปัญหา/อุปสรรค

- ไม่มี -

2. ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -