**รายงาน**

**การดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ**

**การบริหารงานทรัพยากรบุคคล**

**ประจำปงบประมาณ พ.ศ. 256๔**

****

**เทศบาลตำบลหนองแก**

**อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น**

**รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**ประจำปงบประมาณ พ.ศ. 256๔**

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

เทศบาลตำบลหนองแก ไดดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปงบประมาณ พ.ศ. 256๔ ซึ่งเปนไปตามกฎ ระเบียบ และขอบังคับที่เกี่ยวของไดแก การวางแผน

อัตรากำลังคน การสรรหาคนดีคนเกง เพื่อปฏิบัติตามภารกิจของหนวยงาน การพัฒนาบุคลากร การสรางทาง

กาวหนาในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแตงตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การสงเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหนวยงาน โดยมีรายละเอียดตามแบบรายงาน

**แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธบริหารทรัพยากรบุคคล**

**ประจำปงบประมาณ พ.ศ. 256๔**

**เทศบาลตำบลหนองแก อําเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแกน**

**1. นโยบายดานการปรับปรุงโครงสรางระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **เปาประสงค์** | **กลยุทธ** | **ผลการดำเนินงาน** |
| วางแผน สนับสนุนและสงเสริม ใหมีโครงสรางระบบงานการจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังใหเหมาะสมกับภารกิจขององคกรและเพียงพอมีความคลองตัวตอการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหนวยงาน ในองคกรรวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผลเชื่อมโยงกับผลการตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงคของพนักงานที่องคกรคาดหวัง | 1. ทบทวนและปรับปรุงโครงสรางระบบงานและกรอบอัตรากำลังใหสอดคลองกับวิสัยทัศน พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลหนองแก 2. จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะ มาใชเปนเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย ทั้งดานการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหนง การประเมินผลการปฏิบัติงานการวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน3. มีเสนทางความกาวหนาของสายอาชีพ4. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก5.จัดทำแผนการสืบทอดตำแหนงงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเกงขององคกรปกครอง สวนทองถิ่น | 1. จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ป(พ.ศ. 256๔-256๖ )2. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ป(พ.ศ. 256๔ -256๖ )3. จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะมาใชเปนเครื่องมือ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย ทั้งดานการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหนง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน4. ประชาสัมพันธเสนทางความ กาวหนาของสายอาชีพ5. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก6. มีการมอบใบประกาศเชิดชู คนดีและคนเกงขององคกร |

-๒-

**2. นโยบายดานการพัฒนาบุคลากร**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **เปาประสงค์** | **กลยุทธ** | **ผลการดำเนินงาน** |
| สงเสริมใหมีการพัฒนาอยางเป็นระบบ ทั่วถึงและตอเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ วิสัยทัศน และยุทธศาสตรของ องคการเพื่อใหขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามพันธกิจของ องคกร เปนไปอยางมีประสิทธิภาพและประสบสำเร็จตามเปาหมาย รวมทั้งสงเสริมคุณธรรมและ จริยธรรมใหกับบุคลากรในองคกร | 1. จัดทำแผนพัฒนาพนักงาน เทศบาล ใหสอดคลองกับบทบาทและ ภารกิจของเทศบาลตำบลหนองแก 2. จัดทำแผนพัฒนาพนักงาน เทศบาลตามตำแหนงและสายอาชีพตาม สมรรถนะ แผนการ สืบทอดตำแหนง และการบริหารจัดการคนดีและคนเกงขององคกร 3. พัฒนาศักยภาพผูบริหาร และ เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานใหกับผูปฏิบัติงาน ทุกระดับ ตามสายอาชีพและ ตำแหนงงานอยางตอเนื่อง 4. สงเสริมใหบุคลากรยึดมั่น ในวัฒนธรรมองค์กรปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาลตำบลหนองแก5. พัฒนางานดานการจัดความรู องคความรู เพื่อสรางวัฒนธรรมการเรียนรู้การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรูและประสบการณ ในการทำงาน อยางตอเนื่อง | 1. ดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (พ.ศ. 256๔-256๖) 2. ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา พนักงานเทศบาลตามตำแหนง งานและสายอาชีพตาม สมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหนง และการบริหารจัดการคนดีและคนเกง ขององคกร 3. ดำเนินการพัฒนาศักยภาพ ผูบริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานใหกับผูปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพ และตำแหนงสายงานอยางตอเนื่อง 4. มีการสงเสริมใหบุคลากร ยึดมั่นในการวัฒนธรรมองคกรปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณของเทศบาลตำบลหนองแก5. จัดทำ KM พัฒนางาน ดานการจัดการความรูองคความรู เพื่อสรางวัฒนธรรมการเรียนรู การถายทอดความรู การแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณในการทำงาน อยางตอเนื่อง |

-๓-

**3. นโยบายดานการพัฒนาระบบสารสนเทศ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **เปาประสงค์** | **กลยุทธ** | **ผลการดำเนินงาน** |
| ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใชในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย เพื่อใหไดขอมูลที่ถูกตอง ครบถวน รวดเร็ว ทันสมัยและเปนปจจุบันชวยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใชบริหารงานดานบุคลากรไดอยางมีประสิทธิภาพ | 1. พัฒนาระบบฐานขอมูลบุคลากร2. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศดานการบริหารจัดการบุคลากร3. เสริมสรางความรูเกี่ยวกับระบบสารสนเทศดานการบริหารจัดการบุคลากรใหผูปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใชงานระบบและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต | 1.กรอบฐานข้อมูลบุคลากรแหงชาติเปนปจจุบัน1. ปรับปรุงพัฒนาระบบสารสนเทศดานการลา2. จัดสงบุคลากรเขารับการอบรมดานสารสนเทศตาง ๆอยูเสมอ |

**4. นโยบายดานสวัสดิการ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **เปาประสงค์** | **กลยุทธ** | **ผลการดำเนินงาน** |
| เสริมสรางความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจ ใหผูปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเกงไวกับองคกร โดยการ สงเสริมความกาวหนาของ ผูปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สรางชองทางการสื่อสาร ใหสิ่งจูงใจผล ประโยชนตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดลอม ในการทำงานตามความ จำเปนและเหมาะสมเปนไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสรางความสัมพันธอันดีระหวาง ผูบริหารและพนักงานทุกระดับ | 1. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน2. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดลอมในการทำงาน3. ยกยองพนักงานเปนคนเกง คนดีและทำคุณประโยชนให้องคกร4. ปรับปรุงระบบสวัสดิการผลตอบแทนพิเศษ5. ปรับปรุงชองทางการสื่อสาร ดานการบริหารทรัพยากรมนุษย | 1. จัดทำประกาศมาตรการ ใหรางวัลและบทลงโทษของพนักงานเทศบาล และพนักงานจาง2. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยและสภาพแวดลอมในการทำงานใหดีอยูเสมอ (Big CleaningDay)3. ปรับปรุงชองทางสื่อสาร ดานการบริหารทรัพยากรบุคคลทางเว็บไซต ไลนเทศบาล |

-๔-

**ข้อสรุปโดยรวม**

การดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปงบประมาณ พ.ศ.256๔ สงผลใหเกิดการพัฒนาบุคลากรใหมีความรู ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมอันจะทำใหปฏิบัติหนาที่ราชการในตำแหนงไดอยางมีประสิทธิภาพ และใหมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเปนการกำหนดใหพนักงานทุกคนไดรับการพัฒนาทุกตำแหนง โดยสอดคลองกับแผนอัตรากำลัง 3 ป (พ.ศ. 256๔ – 256๖ ) และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล 3 ป (พ.ศ. 256๔ – 256๖ ) เทศบาลตำบลหนองแก จึงไดจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. (256๔ – 256๖)

**ปัจจัยสนับสนุน/ปญหาอุปสรรค**

* ปจจัยสนับสนุน

1. คณะผูบริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ของเทศบาลตำบลหนองแก ใหความสำคัญกับการ

ปฏิบัติตามนโยบาย และกลยุทธบริหารทรัพยากรบุคคล โดยสงเสริมสนับสนุนการดำเนินงานและเขารวม

กิจกรรมตางๆ อยางตอเนื่อง

2. พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจางประจำ และพนักงานจาง ใหความ

รวมมือการดำเนินการในแตละกิจกรรมนโยบายและกลยุทธบริหารทรัพยากรบุคคลและมีความตระหนักเห็น

ความสำคัญในการดำเนินการ

* ปญหาอุปสรรค

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจางประจำ และพนักงานจาง มีองคความรูทุก สายงาน แตขาดการจัดการองคความรูในการถายทอดความรู หรือการจัดทำคูมือการปฏิบัติงานทุกตำแหนง

สายงานไวอยางตอเนื่อง

* ขอเสนอแนะ

สำหรับการปรับปรุงนโยบายฯ ประจำปงบประมาณ พ.ศ. 256๔ เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

- จัดใหมีการประชุมชี้แจงแนะนำในการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธการบริหาร

ทรัพยากรบุคคลแกเจาหนาที่ เพื่อใหเปนไปอยางมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลดีตอเทศบาลตำบลหนองแก

 (ลงชื่อ) ลัคณา ผูรายงาน

 ( นางลัคณา แสนภักดี )

ประธานคณะกรรมการติดตามและประเมินผล

นโยบายและกลยุทธการบริหารทรัพยากรบุคคล

วันที่ 1 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2563