



## รายงาน

การดำเนินการตามนโยบาย  
หรือแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลหนองแก  
อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

\*\*\*\*\*

เทศบาลตำบลหนองแก ได้ดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องได้แก่ การวางแผน อัตรากำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างทาง ก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดตามแบบรายงาน

แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลหนองแก อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน
วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงานการจัด กรอบอัตรากำลังและการบริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ ขององค์กรและเพียงพอมีความ คล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุกหน่วยงาน ในองค์กรรวมทั้งมีระบบการ ประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลการตอบแทน และมีการกำหนดสมรรถนะและ ลักษณะที่พึงประสงค์ของ พนักงานที่องค์กรคาดหวัง	๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและกรอบ อัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับ บทบาทและภารกิจของเทศบาล ตำบลหนองแก ๒. จัดทำสมรรถนะและนำ สมรรถนะ มาใช้เป็นเครื่องมือ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น และปรับตำแหน่ง การประเมินผล การปฏิบัติงานการวางแผนการ พัฒนาบุคลากร และการบริหาร ผลตอบแทน ๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของ สายอาชีพ ๔. จัดทำระบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะหลัก ๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง งาน และการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ) ๒. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ) ๓. จัดทำสมรรถนะและนำ สมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น และปรับตำแหน่ง การประเมินผล การปฏิบัติงาน การวางแผนการ พัฒนาบุคลากร และการบริหาร ผลตอบแทน ๔. ประชาสัมพันธ์เส้นทางความ ก้าวหน้าของสายอาชีพ ๕. ประเมินผลการปฏิบัติงานตาม ผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ หลัก ๖. มีการมอบใบประกาศเชิดชู คนดีและคนเก่งขององค์กร

## ๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน
<p>ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ องค์การเพื่อให้ขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามพันธกิจของ องค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร</p>	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้สอดคล้องกับบทบาทและ ภารกิจของเทศบาลตำบลหนองแก</p> <p>๒. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามตำแหน่งและสายอาชีพตาม สมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร</p> <p>๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาลตำบลหนองแก</p> <p>๕. พัฒนางานด้านการจัดความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๑. ดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p> <p>๒. ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตาม สมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร</p> <p>๓. ดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพ และตำแหน่งสายงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. มีการส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในการวัฒนธรรมองค์กรปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณของเทศบาลตำบลหนองแก</p> <p>๕. จัดทำ KM พัฒนางานด้านการจัดการความรู้องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>

๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน
ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็วทันสมัย และเป็นปัจจุบันช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์ เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร ๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร ๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต	๑. กรอบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติเป็นปัจจุบัน ๑. ปรับปรุงพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการลา ๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านสารสนเทศต่าง ๆ อยู่เสมอ

๔. นโยบายด้านสวัสดิการ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน
เสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ	๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓. ยกย่องพนักงานเป็นคนดีคนดีและทำคุณประโยชน์ให้องค์กร ๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการผลตอบแทนพิเศษ ๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๑. จัดทำประกาศมาตรการให้รางวัลและบทลงโทษของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น (Big Cleaning Day) ๓. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทางเว็บไซต์ ไลน์เทศบาล

### ข้อสรุปโดยรวม

การดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานทุกคนได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ) และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ) เทศบาลตำบลหนองแก จึงได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

### ปัจจัยสนับสนุน/ปัญหาอุปสรรค

#### ➤ ปัจจัยสนับสนุน

๑. คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ของเทศบาลตำบลหนองแก ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามนโยบาย และกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคล โดยส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

๒. พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ความสำคัญร่วมมือการดำเนินการในแต่ละกิจกรรมนโยบายและกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคลและมีความตระหนักเห็นความสำคัญในการดำเนินการ

#### ➤ ปัญหาอุปสรรค

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีองค์ความรู้ทุกสายงาน แต่ขาดการจัดการองค์ความรู้ในการถ่ายทอดความรู้ หรือการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานทุกตำแหน่งสายงานไว้อย่างต่อเนื่อง

#### ➤ ข้อเสนอแนะ

สำหรับการปรับปรุงนโยบายฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เห็นควรดำเนินการ ดังนี้  
- จัดให้มีการประชุมชี้แจงแนะนำในการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแก่เจ้าหน้าที่ เพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลดีต่อเทศบาลตำบลหนองแก

(ลงชื่อ)                      ลักณา                      ผู้รายงาน  
( นางลักณา แสนภักดี )

ประธานคณะกรรมการติดตามและประเมินผล  
นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕