

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
(ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์
อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ		
				ร้อยละ ที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	ยังไม่ดำเนินการ	
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง	๑๐๐%		
		๑.๒ จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า	๑๐๐%		
	๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๒.๑ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๑๐๐%		
			๒.๒ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถ.	๒.๒.๑ ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐๐%	
			๒.๓ ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	๑๐๐%	✓
	๓. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๑.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ	๑๐๐%	✓	
			๓.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๒.๑ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ	๘๐%	✓

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	
				ร้อยละ ที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	ยังไม่ดำเนินการ
๒. ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็น ปัจจุบัน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำ ฐานข้อมูลบุคลากร	๑๐๐%	
	๒. การพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒.๑.๑ ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับ การจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๐%	

มิตินี้ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

มิตินี้	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	
				ร้อยละ ที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	ยังไม่ดำเนินการ
๓. ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ สมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑๐๐%	
	๒. การวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ	๒.๑ การสร้างและปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้ สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และ เหมาะสมกับภารกิจ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างและ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ค่านิยม และ วัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับ ภารกิจ	๑๐๐%	
	๓. การพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง	๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกองการ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และ ทักษะด้าน IT	๘๐%	

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ		
				ร้อยละ ที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	ยังไม่ดำเนินการ	
๓. ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มี ภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และ พฤติกรรมของผู้บริหารยุค ใหม่ที่สำคัญกับ บุคลากรควบคู่ไปกับ ประสิทธิภาพของงาน	๔.๑ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำมี วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๔.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนา	๑๐๐%		
		๔.๒ จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผูปฏิบัติงานควบคู่ กันไป	๔.๒.๑ จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ ได้รับการสอนงาน	๙๐%		
	๕. การพัฒนาระบบสร้าง แรงจูงใจเพื่อรักษา บุคลากรที่มีประสิทธิสูงไว้	๕.๑ มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะ สูง เช่น Talent Management	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง ที่องค์กรสามารถรักษาไว้ได้	๑๐๐%		
		๖. พัฒนางองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	๖.๑ หน่วยงานมีแผน การจัดการความรู้	๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แผนการจัดการความรู้	๙๐%	
			๖.๒ องค์กรความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการ รวบรวม	๖.๒.๑ จำนวนองค์กรความรู้ที่ได้รับการ รวบรวม	๘๐%	
	๖.๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวม แล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	๖.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่ องค์ความรู้	๘๐%			

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	
				ร้อยละ ที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	ยังไม่ดำเนินการ
๔. ความพร้อมรับ ผิดด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมให้แก่ ข้าราชการ	๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการ ปฏิบัติงาน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำ กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใส	๑๐๐%	
		๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำ มาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร	๑๐๐%	
		๑.๓ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยม	๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและ ปฏิบัติตามค่านิยม	๑๐๐%	

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	
				ร้อยละ ที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	ยังไม่ดำเนินการ
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ	๑.๑ การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากร	๙๐%	
		๑.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	๙๐%	
		๑.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	๑๐๐%	