



แบบรายงานการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์
ด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร
รอบการประเมินที่ ๑
๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง
เรื่อง การดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖(ครั้งแรก) ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ตามพระราชบัญญัติข้าราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ เพื่อการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์แห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีความพร้อมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง จึงขอรายงานการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ดังนี้

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑.นโยบายด้าน โครงสร้างองค์กร	วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง	- จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ - จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน	- มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง - มีการจัดทำคู่มือสมรรถนะที่ใช้ประกอบการสรรหาแต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่ง - มีการจัดทำคู่มือความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-ไม่ใช้งบประมาณ
๒.นโยบายด้านการ พัฒนาบุคลากร	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร - พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร - มีการจัดทำแผนการจัดการการเรียนรู้	-ไม่ใช้งบประมาณ

<p>๓.นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ</p>	<p>ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>- จัดทำและดำเนินการตามแผนแม่บทสารสนเทศ IT Master Plan</p>	<p>- มีการจัดทำแผนแม่บทสารสนเทศ IT Master Plan</p>	<p>-ไม่ใช้งบประมาณ</p>
<p>๔.นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>เสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดจัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ</p>	<p>- โครงการ ๕ ส.</p>	<p>มีการจัดทำความสะอาดสำนักงาน</p>	<p>- โครงการ ๕ ส. ๒,๐๐๐ บาท/</p>
<p>๕.นโยบายด้านการบริหาร</p>	<p>ไม่มีการดำเนินการ</p>	<p>- การมอบอำนาจการปฏิบัติหน้าที่</p>	<p>- มีการจัดทำคำสั่งมอบอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่</p>	<p>-ไม่ใช้งบประมาณ</p>
<p>๖.นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน</p>	<p>เพื่อบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นตามพันธกิจพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคนผลิตภาพ และความคุ้มค่าของกำลังคนพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน โดยให้มีอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>- มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง</p>	<p>-ไม่ใช้งบประมาณ</p>
<p>๗.นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้</p>	<p>เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>- จัดทำ “แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)”</p>	<p>- มีการจัดทำแผนการจัดการการเรียนรู้ Knoeledge Management KM</p>	<p>-ไม่ใช้งบประมาณ</p>

<p>๘.นโยบายด้านภาระงาน</p>	<p>๑.มีการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน ๒.มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน ๓.บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้อง มีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือน โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง แยกเป็นส่วนราชการ และให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ทุกรอบการประเมิน หรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม</p>	<p>คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน</p>	<p>- มีการจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน</p>	<p>-ไม่ใช้งบประมาณ</p>
<p>๙.นโยบายด้านระบบสารสนเทศ</p>	<p>ให้ทุกงานในทุกกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกันให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกันให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่ได้รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ปฏิบัติตามแผนแม่บทสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง งานการเจ้าหน้าที่ต้องมี การประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>- การกำดำเนินการครบถ้วน</p>	<p>- ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานจริง - การใช้งานและการรายงานผลจากระบบอิเล็กทรอนิกส์</p>	<p>-ไม่ใช้งบประมาณ</p>
<p>๑๐.นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร</p>	<p>สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนา ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์ ประสิทธิภาพ สูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาดตนเอง</p>	<p>- การประชุมพนักงานประจำเดือน</p>	<p>- มีการประชุมพนักงานประจำเดือน</p>	<p>-ไม่ใช้งบประมาณ</p>
<p>๑๑.นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p>สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร - จัดส่งข้าราชการและพนักงานเข้าร่วมการอบรม</p>	<p>- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร/-ไม่ใช้งบประมาณ - จัดส่งข้าราชการและพนักงานเข้าร่วมการอบรม/ตั้งไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณ ๔๐๐,๐๐๐ บาท</p>

๑๒.นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ	๑.มีการจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี ๒.มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ประจำเดือนเวียนให้บุคลากร และประชาชนทั่วไปได้ทราบทุกเดือน	-แผนการใช้งบประมาณ	- มีการจัดทำแผนการใช้งบประมาณ	-ไม่ใช้งบประมาณ
๑๓.นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	ไม่มีการดำเนินการ	ไม่มีการดำเนินการ	ไม่มีการดำเนินการ	-ไม่ใช้งบประมาณ
๑๔.นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงาน	เพื่อสร้างจิตสำนึกให้กับข้าราชการและพนักงานพิงตำรวจตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ	- จัดทำโครงการ อบต.วิถีพุทธ - จัดทำโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม การทุจริตคอร์รัปชันและผลประโยชน์ทับซ้อน	ยังไม่ได้ดำเนินการ(กำหนดเดินการครึ่งปีหลัง)	- จัดทำโครงการ อบต.วิถีพุทธ/ไม่ใช้งบประมาณ - จัดทำโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม การทุจริตคอร์รัปชันและผลประโยชน์ทับซ้อน/๕,๐๐๐ บาท
๑๕.นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทราบถึงสิทธิความก้าวหน้าในสายงาน และมีการเตรียมพร้อมและวางแผนเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต	- จัดทำคู่มือเส้นทางหน้าในสายอาชีพ(Career Path)	- มีการจัดทำคู่มือความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-ไม่ใช้งบประมาณ
๑๖.นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อให้มีการวางแผนและกระบวนการ วิธีการ ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และพนักงาน	- จัดทำคู่มือ หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร - จัดทำคู่มือ หลักเกณฑ์การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	- มีการจัดทำคู่มือ หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร - มีการจัดทำคู่มือ หลักเกณฑ์การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	-ไม่ใช้งบประมาณ
๑๗.นโยบายด้านการประเมินผลปฏิบัติงาน	เพื่อให้เกิดการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดเผยโปร่งใส	- จัดทำคู่มือ หลักเกณฑ์การประเมินผลปฏิบัติงาน	- มีการจัดทำคู่มือ หลักเกณฑ์การประเมินผลปฏิบัติงาน	-ไม่ใช้งบประมาณ
๑๘.นโยบายด้านการสรรหาคณะคนเก่ง	เพื่อค้นหาคณะคนเก่ง และผู้เป็นที่รักของประชาชน และบุคลากรในองค์กร	- จัดทำโครงการขวัญใจพรหมมาสเตอร์	- ยังไม่ได้ดำเนินการ(กำหนดเดินการครึ่งปีหลัง)	-ไม่ใช้งบประมาณ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางกิติพร แต่งชุ่ม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง



แบบรายงาน การดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ครึ่งปีแรก) ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ตามพระราชบัญญัติข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ เพื่อการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์แห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีความพร้อมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง จึงขอรายงานการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ดังนี้

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้
๑.นโยบายด้าน โครงสร้างองค์กร	วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มี โครงสร้าง ระบบงาน การจัดการ อัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและ เพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการ ขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุก หน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบ การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยง โยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนด สมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง	- จัดทำคู่มือเส้นทาง ความก้าวหน้าของ สายอาชีพ - จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมา ใช้เป็นเครื่องมือใน การบริหารทรัพยากร บุคคล ทั้งด้านการ สรรหา การเลื่อนชั้น เงินเดือนและปรับ ตำแหน่ง การ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การ วางแผนการพัฒนา บุคลากรและการ บริหารผลตอบแทน	- มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง - มีการจัดทำคู่มือสมรรถนะที่ใช้ ประกอบการสรรหาแต่งตั้งและ เลื่อนตำแหน่ง - มีการจัดทำคู่มือความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	-ไม่ใช้งบประมาณ
๒.นโยบายด้านการ พัฒนาบุคลากร	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และ ทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้ การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธ กิจขององค์กรเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากร ในองค์กร	- จัดทำแผนพัฒนา บุคลากร - พัฒนางานด้านการ จัดการความรู้ องค์กร ความรู้ เพื่อสร้าง วัฒนธรรมเรียนรู้ การ ถ่ายทอดความรู้ การ แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ใน การทำงานอย่าง ต่อเนื่อง	- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร - มีการจัดทำแผนการจัดการการ เรียนรู้	-ไม่ใช้งบประมาณ

๓.นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ	ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสารสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- จัดทำและดำเนินการตามแผนแม่บทสารสนเทศ IT Master Plan	- มีการจัดจำแนกแม่บทสารสนเทศ IT Master Plan	-ไม่ใช้งบประมาณ
๔.นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดจัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ	- โครงการ ๕ ส.	มีการจัดทำความสะอาดสำนักงาน	- โครงการ ๕ ส. ๒,๐๐๐ บาท/
๕.นโยบายด้านการบริหาร	ไม่มีการดำเนินการ	- การมอบอำนาจการปฏิบัติหน้าที่	- มีการจัดทำคำสั่งมอบอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่	-ไม่ใช้งบประมาณ
๖.นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน	เพื่อบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นตามพันธกิจพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคนผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคนพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน โดยให้มีอัตรากำลังในแผนอัตราากำลัง ๓ ปี	- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	- มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง	-ไม่ใช้งบประมาณ
๗.นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้	เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- จัดทำ “แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)”	- มีการจัดทำแผนการจัดการความรู้ Knoledge Management KM	-ไม่ใช้งบประมาณ
๘.นโยบายด้านภาระงาน	๑.มีการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน๒.มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน ๓.บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้อง มีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุง ภาระ	คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	- มีการจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	-ไม่ใช้งบประมาณ

	งานประจำทุกเดือน โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ จัดทำคำสั่งการแบ่งงาน และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง แยกเป็นส่วนราชการ และให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกรอบการประเมิน หรือเมื่อมีการะงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม			
๙.นโยบายด้านระบบสารสนเทศ	ให้ทุกงานในทุกกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกันให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ปฏิบัติตามแผนแม่บทสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง งานการเจ้าหน้าที่ต้องมี การประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง	- การกำดำเนินการครบถ้วน	- ตรวจสอบการผลการปฏิบัติงานจริง - การใช้งานและการรายงานผลจากระบบอิเล็กทรอนิกส์	-ไม่ใช้งบประมาณ
๑๐.นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนา ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์ประสิทธิภาพ สูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง	- การประชุมพนักงานประจำเดือน	- มีการประชุมพนักงานประจำเดือน	-ไม่ใช้งบประมาณ
๑๑.นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร - จัดส่งข้าราชการและพนักงานเข้ารับการอบรม	- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร/-ไม่ใช้งบประมาณ - จัดส่งข้าราชการและพนักงานเข้ารับการอบรม/ตั้งไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณ ๔๐๐,๐๐๐บาท
๑๒.นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ	๑.มีการจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี ๒.มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ประจำเดือน เวียนให้บุคลากร และประชาชนทั่วไปได้ทราบทุกเดือน	-แผนการใช้งบประมาณ	- มีการจัดทำแผนการใช้งบประมาณ	-ไม่ใช้งบประมาณ

๑๓.นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	ไม่มีการดำเนินการ	ไม่มีการดำเนินการ	ไม่มีการดำเนินการ	-ไม่ใช้งบประมาณ
๑๔.นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงาน	เพื่อสร้างจิตสำนึกให้กับข้าราชการและพนักงานพืงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ	- จัดทำโครงการ อบต.วิถีพุทธ - จัดทำโครงการ อบรมคุณธรรม จริยธรรม การทุจริต คอร์รัปชั่นและ ผลประโยชน์ทับซ้อน	ยังไม่ได้ดำเนินการ(กำหนดเดิน การครั้งปีหลัง)	- จัดทำโครงการ อบต.วิถีพุทธ/ไม่ใช้ งบประมาณ - จัดทำโครงการ อบรมคุณธรรม จริยธรรม การ ทุจริตคอร์รัปชั่น และผลประโยชน์ ทับซ้อน/๕,๐๐๐ บาท
๑๕.นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทราบถึงสิทธิ ความก้าวหน้าในสายงาน และมีการ เตรียมพร้อมและวางแผนเพื่อความ ก้าวหน้าในอนาคต	- จัดทำคู่มือเส้นทาง หน้าในสายอาชีพ (Career Path	- มีการจัดทำคู่มือความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	-ไม่ใช้งบประมาณ
๑๖.นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อให้มีการวางแผนและกระบวนการ วิธีการ ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และพนักงาน	- จัดทำคู่มือ หลักเกณฑ์การสรรหา และคัดเลือกบุคลากร - จัดทำคู่มือ หลักเกณฑ์การบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร	- มีการจัดทำคู่มือ หลักเกณฑ์การ สรรหาและคัดเลือกบุคลากร - มีการจัดทำคู่มือ หลักเกณฑ์การ บรรจุแต่งตั้งบุคลากร	-ไม่ใช้งบประมาณ
๑๗.นโยบายด้านการประเมินผลปฏิบัติงาน	เพื่อให้เกิดการประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่เป็นธรรม สร้างวัฒนธรรม องค์กรที่เปิดเผยโปร่งใส	- จัดทำคู่มือ หลักเกณฑ์การ ประเมินผลปฏิบัติงาน	- มีการจัดทำคู่มือ หลักเกณฑ์การ ประเมินผลปฏิบัติงาน	-ไม่ใช้งบประมาณ
๑๘.นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง	เพื่อค้นหาคนดีคนเก่ง และผู้เป็นที่รัก ของประชาชน และบุคลากรในองค์กร	- จัดทำโครงการขวัญ ใจพรหมมาสเตอร์	- ยังไม่ได้ดำเนินการ(กำหนดเดิน การครั้งปีหลัง)	-ไม่ใช้งบประมาณ

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๑. ระเบียบของภาครัฐขาดความยืดหยุ่นในการจัดทำโครงการและกิจกรรมทำให้บางกิจกรรมหรือโครงการไม่สามารถจัดทำได้
๒. ปริมาณเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ

ข้อเสนอแนะ

๑. ปรับรูปแบบโครงการให้เหมาะสมกับระเบียบภาครัฐ
๒. ดำเนินการขอให้ กสธ. เปิดสอบเพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง



(นายวันชัย สนธิสัญญา)
ประธานกรรมการ/ผู้รายงาน

(นางสาวลัดดา เรืองอยู่)
กรรมการ

(นายธาดา สนธิพันธ์)
กรรมการ

(นางสาวนิษฐา ไชยสัตย์)
กรรมการ

(นายธีรศักดิ์ โจนรัตน์)
กรรมการ

(นายกมล พันธุ์ปิ่น)
กรรมการ

(นางสาววิสุทธิ์กัลยา เพชรศรีสังข์)
กรรมการ/เลขานุการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานทั่วไป สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง

ที่ ๓๒๓๐๑/๔๒

วันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตาม นโยบายและกลยุทธ์ ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) รอบ ๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง

ต้นเรื่อง

ตามพระราชบัญญัติข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ เพื่อการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์แห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นั้น

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการต่างๆตาม นโยบายและกลยุทธ์ ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และทำการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้สามารถดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามนโยบายเพื่อให้ได้เกิดประโยชน์แก่พนักงานและเจ้าหน้าที่และประชาชนในตำบลโคกสำโรง

ข้อเสนอ ข้อพิจารณา

เห็นควรดำเนินการตามข้อเสนอแนะ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาววิสุทธิกัญญา เพชรศรีสังข์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

(นางสาวลัดดา เรืองอยู่)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....



(นายกมล พันธุ์ปิ่น)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....



(นายวันชัย สนธิสัญญา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....



(นางกิติพร แต่งชุม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำโรง