



ประกาศเทศบาลตำบลท่าประจะ

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย ยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลท่าประจะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

.....

ตามที่เทศบาลตำบลท่าประจะ ได้ประกาศยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลตำบลท่าประจะ ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๑ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลท่าประจะ
เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าประจะ
มีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยหน่วยงานมีการประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึง
ประกาศรายงานผลการดำเนินการตามแผนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ
เทศบาลตำบลท่าประจะ ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายนิത്യ แก้วขุนราม)
นายกเทศมนตรีตำบลท่าประจะ

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์

แบบฟอร์มรายงานแผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑.การปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จใน การปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลัง	๑.แผนงานปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังเทศบาล ๒.โครงการการวิเคราะห์สภาพกำลังคนและ จัดทำคุณลักษณะงานเฉพาะตำแหน่ง	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาล	๑.การประชุมเพื่อติดตามใน ระดับต่างๆ ๒.การประสานงานกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อ รับทราบผลการดำเนินการ หรือปัญหาต่างๆ
	๒.การจัดทำรายละเอียดของ สมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่	ระดับความสำเร็จใน การจัดทำสมรรถนะ หลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่งที่ สอดคล้องกับการ บริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐแนวใหม่	ตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาล	๑.การประชุมเพื่อติดตามผล ความก้าวหน้าของการ ดำเนินการ ๒.การประเมินผลการจัดทำ สมรรถนะ
	๓.ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จใน การปรับปรุงแผน ยุทธศาสตร์พัฒนา ทรัพยากรบุคคล	๑.แผนงานปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์พัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลท่าประจะ ๒.แผนงานการหาความต้องการฝึกอบรม ๓.แผนงานการส่งเสริมให้นำความรู้และ ทักษะจากกรอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๔.แผนงานการประเมินประสิทธิผล การฝึกอบรมของบุคลากร	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาล	การประชุมเพื่อติดตามผล ความก้าวหน้าของการ ดำเนินการ

	๔.มีการฝึกอบรม	มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการอย่างน้อย ๑ โครงการ	๑.แผนการสร้างหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาล	๑.การนำหลักสูตรไปใช้ฝึกอบรม ๒.การพัฒนาหลักสูตรหลักจากการนำไปใช้
	๕.การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาล	๑.จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๒.จำนวนผู้ผ่านการการอบรม
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	๑.โครงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร ของเทศบาลตำบลท่าประจะ	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาล	๑.การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในงานการเจ้าหน้าที่ ๒.การประเมินผลความถูกต้องของระบบ
	๒.การจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.แผนการจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๒.เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่นการโทรศัพท์แจ้งข้อมูลข่าวสาร การส่งข้อความเพื่อแจ้งข้อมูลที่จำเป็นเร่งด่วน การจัดทำวารสารข่าวการบริหารทรัพยากรบุคคล การเผยแพร่ข้อมูลฝ่ายเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลท่าประจะ ๓.โครงการจัดทำคู่มือการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ เทศบาลตำบลท่าประจะ	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาล	๑.การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตามผล ๒.การประเมินผลและพัฒนา ระบบ

	๓.การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุและแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลแนวใหม่โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	๑.แผนการการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลแนวใหม่โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาล	เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง
มิติที่๓ ประสิทธิผลของการการ บริหารงาน บุคคล	๑.การจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑.โครงการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาล	๑.การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการ ๒.การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
	๒.การสร้างและปรับกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	ระดับความสำเร็จในการสร้าง	๑.โครงการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาล	๑.การจัดโครงการฝึกอบรมให้แก่บุคลากร ๒.การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานอื่น ๓.การประชุมเพื่อติดตามผล

	๓.การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT แก่บุคลากรงานการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของบุคลากรงานการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT	๑.ฝึกอบรมทักษะด้านITแก่บุคลากรงานการเจ้าหน้าที่	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาล	๑.การประเมินฝึกอบรม ๒.การทดสอบสมรรถนะของบุคลากร
	๔.การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา	๑.โครงการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ๒.โครงการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามหลักสูตรนักรบริหารต่างๆ	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาล	๑.การประเมินผลผู้บริหารที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ ๒.การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการ
	๖.หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการจัดการความรู้	๑.แผนการจัดการความรู้	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาล	๑.การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการตามโครงการ
	๗.มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้	ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้	แผนการเผยแพร่องค์ความรู้	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาล	๑.การประเมินผลการเรียนรู้
มิติที่๔ ความพร้อมรับ ผิดด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑.มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส	๑.แผนงานการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสบริหารงานบุคคล ๒.การณณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ภาคประชาชน/อปท.แจ้งเบาะแสเฝ้าระวังทุจริตและประพฤติมิชอบ	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาล	๑.การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒.การประเมินผลโครงการ

	๒.มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของเทศบาลตำบลท่าประจ๊ะ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าประจ๊ะ	๑.แผนงานการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าประจ๊ะ	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาล	๑.การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าประจ๊ะ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑.การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาล	๑.การประเมินผลโครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต
	๒.การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑.โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาล	๑.การประเมินผลโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑.ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๑.๒จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า
	๒.การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๒.๑การจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ๒.๒ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ทต.ท่าประจจะ ๒.๓ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	๒.๑.๑ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ๒.๒.๑ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ทต.ท่าประจจะ ๒.๓.๑ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
	๓.การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๑มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ๓.๒มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๑.๑มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย๑โครงการ ๓.๒.๑ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ
๒.ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๒.๑จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.๑.๑ระดับความสำเร็จในการจัดฐานข้อมูลบุคลากร ๒.๑.๑ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
<p>๓.ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๒.การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>๓.การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔.การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน</p> <p>๕.การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้</p> <p>๖.พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรเรียนรู้</p>	<p>๑.๑จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะสมรรถนะในการทำงาน</p> <p>๒.๑การสร้างและปรับกระบวนการพัฒนาธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>๓.๑การพัฒนาความรู้และทักษะด้านIT ของงานการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๔.๑.การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๕.๑มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้</p>	<p>๑.๑.๑ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p> <p>๒.๑.๑ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>๓.๑.๑ร้อยละของบุคลากรของงานการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้านIT</p> <p>๔.๑.๑ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา</p> <p>๔.๒.๑จำนวนบุคลากรงานการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน</p> <p>๕.๑.๑ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการจัดการความรู้</p> <p>๕.๒.๑จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม</p> <p>๕.๓.๑ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้</p>

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๔.ความพร้อมรับมือด้านการบริหารงานบุคคล	๑.เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการของเทศบาลตำบลท่าประจະ	๑.๑มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ๑.๒มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของเทศบาลตำบลท่าประจະ ๑.๓ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลท่าประจະ	๑.๑.ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารงานบุคคลที่มีความโปร่งใส ๑.๒.ระดับความสำเร็จในการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของเทศบาลตำบลท่าประจະ ๑.๓.ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลท่าประจະ
๕.คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑.การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ	๑.๑การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๑.๒การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต ๑.๓การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑.๑.ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการของเทศบาลตำบลท่าประจະ ๑.๒.ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต ๑.๓.ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ปัญหาอุปสรรค

เนื่องจากในปี พ.ศ.๒๕๖๔ มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส (โควิด-๑๙) ทำให้การดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายและแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ -ไม่มี-

