



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย  
การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕  
(ตุลาคม ๒๕๖๔-มีนาคม ๒๕๖๕)

งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก  
อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ

**รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ (ตุลาคม ๒๕๖๔ - มีนาคม ๒๕๖๕)**

**มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์**

**ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕**

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	
				ร้อยละ ที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	ยังไม่ดำเนินการ
๑. ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑. การสร้าง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุง โครงสร้างและอัตรากำลัง	๑๐๐%	
		๑.๒ จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผน สร้างเส้นทางความก้าวหน้า	๑๐๐%	
	๒. การบริหารทรัพยากร บุคคล และ พัฒน า ทรัพยากรบุคคลให้ตรง กับสมรรถนะประจำ ตำแหน่ง	๒.๑ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้อง กับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนว ใหม่	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำ ตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๑๐๐%	
		๒.๒ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	๒.๒.๑ ระดับของความสำเร็จในการ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	๑๐๐%	
		๒.๓ ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนา การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ให้บุคลากรในหน่วยงาน	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการประชา สัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่		√
	๓. การพัฒนาภาวะผู้นำ ให้กับข้าราชการ	๓.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนา ภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๑.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนา ภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ		√
		๓.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๒.๑ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการ พัฒนาภาวะผู้นำ		√

มิตินี้ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

มิตินี้	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	
				ร้อยละที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	ยังไม่ดำเนินการ
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	๑๐๐%	
	๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑.๑ ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๐%	

มิตินี้ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล  
 ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

มิตินี้	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	
				ร้อยละ ที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	ยังไม่ดำเนินการ
๓. ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างความ ก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ สมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑๐๐%	
	๒. การวางแผน อัตรากำลังและปรับ อัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ	๒.๑ การสร้างและปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้ สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่ และเหมาะสมกับภารกิจ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างและ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ค่านิยม และ วัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับ ภารกิจ	๑๐๐%	
	๓. การพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง	๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกองการ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และ ทักษะด้าน IT	๘๐%	

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	
				ร้อยละที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	ยังไม่ดำเนินการ
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน	๔.๑ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๔.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา	๑๐๐%	
		๔.๒ จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและปฏิบัติงานควบคู่กันไป	๔.๒.๑ จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสอนงาน	๘๐%	
	๕. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้	๕.๑ มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่องค์กรสามารถรักษาไว้ได้	๘๐%	
	๖. พัฒนาองค์กรให้เป็้องค์กรแห่งการเรียนรู้	๖.๑ หน่วยงานมีแผน การจัดการความรู้	๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้	๙๐%	
		๖.๒ องค์กรความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม	๖.๒.๑ จำนวนองค์กรความรู้ที่ได้รับการรวบรวม	๘๐%	
		๖.๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับรวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	๖.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้	๘๐%	

มิตินี้ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านบริหารทรัพยากรบุคคล  
 ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

มิตินี้	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	
				ร้อยละที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	ยังไม่ดำเนินการ
๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการ	๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส	๑๐๐%	
		๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร	๑๐๐%	
		๑.๓ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยม	๑.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยม	๙๐%	

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน  
 ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

มติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	
				ร้อยละ ที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ	ยังไม่ดำเนินการ
๕. คุณภาพชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน	๑. การส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตของข้าราชการ	๑.๑ การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของ บุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของ บุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะ อย่างสม่ำเสมอ	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผน สวัสดิการของบุคลากร	๙๐%	
		๑.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการ ทำงานและดำรงชีวิต	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและ สนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการ ทำงานและดำรงชีวิต	๙๐%	
		๑.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้าง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนา คุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการ ทำงาน	๙๐%	