



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะทำงานการจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์ฯ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาด

ที่ - วันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาด

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ฯ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาด ที่ ๑๔๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓ ได้แต่งตั้งคณะทำงานการจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองนายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาด | กรรมการ |
| ๓. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/เลขานุการ |

โดยคณะทำงานมีหน้าที่พิจารณากำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารงานบุคคล ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ รายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาดรับทราบ นั้น

บัดนี้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รាយรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ส.ต.ท.

(ภาชิต บัววรรณ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาด ปฏิบัติหน้าที่
นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาด

(นายเกรียงศักดิ์ สุวลักษณ์)

นักทรัพยากรบุคคล
กรรมการ/เลขานุการ

(นางสาวไพรินทร์ วัตสุวรรณ)

หัวหน้าสำนักปลัด

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาด มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร มีผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ ดังนี้

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาท และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาด ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ๒. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ - ปรับปรุงแผนใหม่ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ โดยมีการเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ๑ อัตรา คือ นักวิชาการตรวจสอบภายใน - ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก จากกรมส่งเสริมจำนวน ๑ อัตรา	- - การสรรหาคนเข้ามาดำรงตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในยาก เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่กำหนดใหม่ทั่วประเทศ	-
๒.	จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน	๑. มีการจัดทำคู่มือการกำหนดสมรรถนะข้าราชการท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาด และนำเผยแพร่ให้บุคลากรทราบผ่านช่องทางต่างๆ เช่น เฟสบุ๊กกลุ่ม เอกสารคู่มือ ๒. ดำเนินการสรรหาบุคลากรในตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ครูผู้ดูแลเด็ก โดยมีการกำหนดสมรรถนะและใช้ประกอบการสรรหา ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี กำหนดให้มีการนำสมรรถนะมาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๔. มีการกำหนดสมรรถนะของแต่ละตำแหน่งในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เช่น แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แผนฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	- - - -	- - - -
๓.	มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ	๑. จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path) ปรับปรุงเมื่อ ๑ เมษายน ๒๕๖๔	-	-

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔.	จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก	๑. จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จำนวน ๒ รอบ คือ - รอบ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) - รอบ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)	-	-
๕	จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร	-		

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาด เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาด มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ ดังนี้

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	เปิดโอกาสให้บุคคลทุกคนที่มีความรู้ ความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างลง มาสมัครเข้าทำงานโดยเสมอภาค	๑. ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตราในตำแหน่ง คนงาน พนักงานขับรถยนต์ ครูผู้ดูแลเด็ก เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมาสมัครโดยเสมอภาค ๒. สรรหาบุคลากรในตำแหน่งว่าง โดยรับโอน เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เมื่อ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๔	-	-
๒.	คำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด	๑. การสรรหาและคัดเลือก ดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด ดังนี้ - ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๗ หมวด ๔ การสรรหา และการเลือกสรร	-	-
๓.	ดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ	๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตราในตำแหน่ง คนงาน พนักงานขับรถยนต์ ครูผู้ดูแลเด็ก ตามคำสั่ง อบต.บ้านหาดที่ ๑๗๓/๒๕๖๓ ลว. ๑๔ ธ.ค. ๒๕๖๓	-	-

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาด ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาด ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น มีผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ ดังนี้

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	กระจายอำนาจการประเมินผลการปฏิบัติงานไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น เพื่อความเหมาะสมและเป็นธรรม	๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยกระจายอำนาจให้หัวหน้างานเป็นผู้ประเมิน ตามแบบประเมินที่กรมส่งเสริมกำหนด - พนักงานส่วนตำบล ประเมินตามหนังสือ กรมส่งเสริมฯ ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๐๕๔ ลว ๒ เม.ย. ๖๓ - พนักงานจ้าง ประเมินตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ฉบับที่ ๖	-	-
๒.	มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้	๑. จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จำนวน ๒ รอบ คือ - รอบ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) - รอบ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)	พนักงานบางส่วนไม่เข้าใจตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมิน , การคิดตัวชี้วัดเพื่อใช้ในการประเมินยากที่จะเข้าใจสำหรับพนักงานจ้าง	-
๓.	มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	๑. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	-	-
๔	มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือน	๑. มีการประชุมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๔ ครั้ง ดังนี้ - ครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ วันที่ ๑๗ พ.ย. ๒๕๖๓ - ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ วันที่ ๑๕ ก.พ. ๒๕๖๔ - ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ วันที่ ๐๙ มิ.ย. ๒๕๖๔ - ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ วันที่ ๑๗ ก.ย. ๒๕๖๔	-	-

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาด ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาด บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาด จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม มีผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ ดังนี้

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล	๑. แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม บทบาทภารกิจขององค์กร	-	-
๒.	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร	๑. แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ๒. แผนฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๓. รายงานผลการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	-	-
๓.	พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง		-	-
๔	ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาด	๑. มีการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาด พ.ศ. ๒๕๖๐ ดังนี้ ๑.๑ ยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม - มีศุนย์ดำรงธรรม ศุนย์ยุติธรรมชุมชน (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ - กิจกรรมจิตอาสาต่างๆ (๖) การบริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย ไม่เลือกปฏิบัติ - การมอบของขวัญเหลือถูกผู้กักตัว โควิด ๑๙ อย่างรวดเร็ว	-	-

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		<p>(๓) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง</p> <ul style="list-style-type: none"> - การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารทางช่องทางต่าง เช่น หอกระจายข่าว รถวิ่งประชาสัมพันธ์ สื่อโซเชียล <p>๑.๒ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาด ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมวันที่ ๒๓ ต.ค. ๒๕๖๓ - กิจกรรมจัดชุมนุมเฉลิมพระเกียรติ <p>๑.๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาด ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานฯ</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมงานเลี้ยงต่างๆ วันเกิด 		
๕	พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	<p>๑ ระบบฐานข้อมูลเว็บไซต์ อบต.บ้านหาด : www.banhadsao.go.th</p> <ul style="list-style-type: none"> - ได้จัดทำ คู่มือบริการประชาชน คู่มือปฏิบัติงาน ระเบียบกฎหมาย การจัดการองค์ความรู้ เพื่อเป็นการสื่อสารองค์ความรู้และการแลกเปลี่ยนในเรื่องของการวิธีการปฏิบัติที่ดี 		

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาด คำนึงถึงการจัดสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ มีผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ดังนี้

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	๑. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ได้แก่ - ส่งเสริมสนับสนุนการฉีดวัคซีนป้องกันโรคโควิด ๑๙ ๒. ด้านด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ - ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน - มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าสำหรับพนักงานแต่ละตำแหน่ง ๓. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน - การจัดหาวัสดุ/อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมในการทำงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เสื้อผ้า หมวกนิรภัย ถุงมือ รถกระเช้า ๔. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดขึ้นในองค์กร - กิจกรรมวันเกิด - กิจกรรมวันปีใหม่ - กิจกรรมรับประทานอาหารร่วมกัน	งบประมาณไม่เพียงพอ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ ใน การ ทำ งาน , สำนักงานคับแคบ	จัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมในข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี
๒.	ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑. การจัดหาวัสดุ/อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมในการทำงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เสื้อผ้า หมวกนิรภัย ถุงมือ รถกระเช้า		
๓.	ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร	-		

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔	ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ	-	-	-
๕	ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	๑. การประชุมพนักงานประจำเดือน ๒. มีช่องทางในการร้องเรียนร้องทุกข์/การติดต่อสื่อสาร เช่นสายด่วน ผู้บริหาร/Line/ Facebook/หรือเว็บบอร์ดของอบต		

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาด เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาด จะดำเนินการจัดสรรงบประมาณตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตหรือเศรษฐกิจพอเพียง มีผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ ดังนี้

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	จัดหางบประมาณสนับสนุนการทำกิจกรรมสร้างความผูกพันในองค์กร	๑. การจัดกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร ได้แก่ - กิจกรรมวันเกิด - กิจกรรมวันปีใหม่ - กิจกรรมรับประทานอาหารร่วมกัน	-	-
๒.	จัดฝึกอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม	-	-	-
๓.	จัดสรรงบประมาณตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีเพื่อส่งเสริมงานด้านคุณธรรมจริยธรรม	-	-	-

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาด เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาด จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว มีผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ ดังนี้

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร	๑. มีการปรับปรุงระบบสารสนเทศฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ	-	-
๒.	ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร	๑. มีการปรับปรุงระบบสารสนเทศฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ	-	-
๓.	เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต	-	-	-

๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาด ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมีให้พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาด ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว มีผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ ดังนี้

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	แต่งตั้งคณะทำงานในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑. คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาด ที่ ๔๕/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๔ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน		
๒	สำรวจการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงาน และตรวจสอบสถิติการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาด	๑. นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาด พ.ศ. ๒๕๖๒		
๓	ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์กร	๑. นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาด พ.ศ. ๒๕๖๒		
๔	มีคู่มือตามมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงานของหน่วยงาน	๑. นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาด พ.ศ. ๒๕๖๒		
๕	พิจารณาโครงการหรือแผนการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงโครงการหรือแผนการฝึกอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านความปลอดภัยของ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง หัวหน้างาน ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และบุคลากรทุกระดับเพื่อเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชา	๑. นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาด พ.ศ. ๒๕๖๒		

๙. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหาดเห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อที่จะสร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับ กระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด และส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการ ความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ ดังนี้

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	แนวทางในการจัดระบบองค์ความรู้ในองค์กร	๑. การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านหาด ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถทางด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษาต่อ / ฝึกอบรม / สัมมนา ในหลักสูตร ต่าง ๆ/ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์	-	-
๒.	แนวทางในการเข้าถึงองค์ความรู้	๑. เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มา เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางานของ หน่วยงานต่าง ๆ ภายใน อบต.	-	-
๓.	การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้	-	-	-
๔.	การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่องค์กรตามแนว PMQA	-	-	-