

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด

โทร ๐ ๓๗-๕๕๐๒๕๒-๓

คำนำ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้องได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรมและมีสมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาล และการบริการประชาชน ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบาย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้องจึงจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้น เพื่อประเมินผลสถานภาพการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้องเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้องให้ดียิ่งขึ้นต่อไป องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้อง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ	
๑.๒. รายงานผลการดำเนินงาน	๓

๑. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี่ฆ้องถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อน การดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบ และแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ช่วยกำลังใจดีพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้ ๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยง กับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง กลยุทธ์ ๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน ๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก ๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร ๑.๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร กลยุทธ์ ๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๓. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๔. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง ๕. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร ๖. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ๑.๓ ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ เป้าประสงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการน าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงาน ด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ ๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร ๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร ๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต ๑.๔ ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ช่วยกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะ ในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ กลยุทธ์ ๑. ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามระเบียบ เหมาะสม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน ๒. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๓. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร ๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการผลตอบแทนพิเศษ ๖. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการ กำหนดโครงสร้าง และกรอบ อัตรากำลังที่รองรับ ภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบล	รองรับภารกิจของ หน่วยงาน	สรรหาตำแหน่ง ว่าง ในตามแผน อัตรากำลัง	-ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖โดยการแต่งตั้ง คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ทำ การวิเคราะห์ภารกิจงานและปริมาณงาน เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และ นำเสนอ ก.อบต.จังหวัด เพื่อพิจารณา ตำแหน่ง ผู้ตรวจสอบภายใน	
๒. การสรรหาและ เลือกสรรบุคคลเพื่อ มาปฏิบัติงานใน ตำแหน่งพนักงานจ้าง ที่ว่างตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	รองรับภารกิจของ หน่วยงาน		-ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อ มาปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายใน -ประกาศรับสมัครเพื่อสรรหาและเลือกสรร บุคคลตามตำแหน่งพนักงานจ้างที่ว่างลง	
๓.รับโอน พนักงาน ส่วนตำบล ใน ตำแหน่งนัก บริหารงาน การศึกษา ระดับต้น ที่ว่างตามแผน อัตรากำลัง	รองรับภารกิจของ หน่วยงาน	รับโอนย้าย	ประกาศรับโอน พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งบริหารการศึกษา ระดับต้น	
๔ ด้านการพัฒนา	เพื่อให้เข้าใจและ รับความรู้ความ เข้าใจ ปฏิบัติได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ	สำรวจความ ต้องการพัฒนา ความรู้แต่ละ ตำแหน่ง	ดำเนินงานความต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำแต่ ละสายงาน เพื่อข้อมูลมาจัดทำเป็น แผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน	
๕ การจัดแผน บุคลากร ประจำปี ทุกปี		แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน ตามรอบ ประเมิน	ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานครู ตามรอบ คือ ระหว่าง ๑ เม.ย.-๓๐ ก.ย. และ ๑ ต.ค.-๓๑ มี.ค. ของทุกปี	
๖. การสร้าง ความก้าวหน้าใน สายงาน	เพื่อความก้าวหน้า ในอาชีพ	เปิดคัดเลือก สายงานที่สูงขึ้น และแต่งตั้งโดย คำสั่ง	ดำเนินการการสอบเปลี่ยนสายงาน ขบวนการคัดเลือก ตำแหน่งจากเจ้า พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมา เป็นนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๗ การบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูล บุคลากรของ หน่วยงาน ในระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้องครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	เพื่อทำประวัติ พนักงานอย่าง ครบถ้วน ตรวจสอบได้ง่าย	ลงระบบได้ ๑๐๐ %	ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูล บุคลากรของหน่วยงาน ในระบบศูนย์ข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	
๘.ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	เพื่อจูงใจและฮ้าง ไว้	ประกาศ คุณธรรม จริยธรรม	ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการและ ประกาศจริยธรรมของข้าราชการ แจ้ง ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงาน ทราบและถือปฏิบัติตามประกาศและระบบ บังคับใช้ประมวลจริยธรรมและขั้นตอนการ ลงโทษ	
๙.จัดให้ สภาพแวดล้อมที่ดี และปลอดภัยใน การปฏิบัติงาน	เพื่อให้พนักงานมี สุขภาพกายใจใน การทำงาน	ทำเป็นทีม	ดำเนินการทำกิจกรรม ๕ ส ทำความ สะอาด จัดระเบียบวัสดุ-อุปกรณ์การ ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งปลูกต้นไม้ ตัดแต่งกิ่งไม้ เพื่อความปลอดภัย สร้างความเป็นระเบียบ โรงรถ และสถานรับประทานอาหารตอน กลางวัน	

สรุปการดำเนินการและข้อเสนอ

การดำเนินงานตามนโยบายคุณภาพด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ ได้ดำเนินเป็นไป
ตามแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๖ และร่างแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากร

บุคคล โดยผลการดำเนินการภาพรวมสามารถขับเคลื่อน ให้เป็นไปตาม

นโยบายของผู้บริหารระดับสูงได้ ทั้งนี้ ได้มีข้อเสนอในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ ที่มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับร่างแผน

ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล ต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและมีการติดตาม ประเมินผล
ตามระยะเวลาที่เหมาะสม

๒. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีฆ้อง ยังไม่สามารถรองรับการ

เปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเนื่องจากปัจจุบันการเปลี่ยนด้านเทคโนโลยีมีผลโดยตรงต่อองค์การบริหารส่วน
ตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีฆ้องซึ่งยังมีตำแหน่งว่างที่ยังไม่ได้รับการจัดสรร ดังนั้น ควร
มีแนวทางในการเตรียมความพร้อมในตำแหน่งว่างดังกล่าว อย่างเป็นรูปธรรม

๓. เพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารด้านทรัพยากรบุคคลในระดับสำนัก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ในการสื่อสารการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลให้ดียิ่งขึ้น

