

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖4



งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด

โทร 0 37-550252-3

คำนำ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีฆ้องได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มี คุณธรรมและมีสมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาล และการบริการประชาชน ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบาย ผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีฆ้องจึงจัดทำ รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การ บริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖4 ขึ้น เพื่อประเมินผลสถานภาพการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีฆ้องเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีฆ้องให้ดียิ่งขึ้นต่อไป องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีฆ้อง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ	
๑ ๒. รายงานผลการดำเนินงาน	๓

๑. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีฆ้องถือว่า ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อน การดำเนินงานขององค์กร จึงได้ กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบ และแนวทางในการจัดทำ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหาร ทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญ กำลังใจดีพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้ ๑.๑ ด้าน การปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มี โครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของ องค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยง กับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะ และลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง กลยุทธ์ ๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้าง องค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ๒. จัดทำสมรรถนะ และ นำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและ ปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนา บุคลากร และการบริหาร ผลตอบแทน ๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ๔. จัดทำระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก ๕. จัดทำแผนการสืบทอด ตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร ๑.๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และ ยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับ บุคลากรในองค์กร กลยุทธ์ ๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๓. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๔. พัฒนาศักยภาพ ผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับ ตามสายอาชีพและ ตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง ๕. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลัก คุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร ๖. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน อย่างต่อเนื่อง

๑.๓ ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ เป้าประสงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการน าระบบเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงาน ด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ ๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูล บุคลากร ๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร ๓. เสริมสร้างความรู้ เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และ

เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต ๑.๔ ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะ ในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ กลยุทธ์ ๑. ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ เป็นไปตามระเบียบ เหมาะสม เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน ๒. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ๓. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร ๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ ๖. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
1.จัดทำแผน อัตรากำลัง 3 ปี เพื่อใช้ในการ กำหนดโครงสร้าง และกรอบ อัตรากำลังที่ รองรับภารกิจของ องค์การบริหาร ส่วนตำบล	รองรับภารกิจของ หน่วยงาน	สรรหา ตำแหน่งว่าง ในตามแผน อัตรากำลัง	-ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างแผน อัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566โดยการแต่งตั้ง คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ทำการวิเคราะห์ภารกิจงานและปริมาณ งานเพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และ นำเสนอ ก.อบต.จังหวัด เพื่อพิจารณา ตำแหน่ง ผู้ตรวจสอบภายใน	
2. การสรรหาและ เลือกสรรบุคคล เพื่อมาปฏิบัติงาน ในตำแหน่งพนักงาน จ้าง ที่ว่างตาม แผนอัตรากำลัง 3 ปี	รองรับภารกิจของ หน่วยงาน		-ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อ มาปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ตรวจสอบ ภายใน -ประกาศรับสมัครเพื่อสรรหาและ เลือกสรรบุคคลตามตำแหน่งพนักงาน จ้างที่ว่างลง	
3.รับโอน พนักงาน ส่วนตำบล ใน ตำแหน่งนัก บริหารงาน	รองรับภารกิจของ หน่วยงาน	รับโอนย้าย	ประกาศรับโอน พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งบริหารการศึกษา ระดับต้น	

การศึกษา ระดับ ต้น ที่วางตามแผน อัตรากำลัง				
4 ด้านการพัฒนา	เพื่อให้เข้าใจและ รับความรู้ความ เข้าใจ ปฏิบัติได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ	สำรวจความ ต้องการพัฒนา ความรู้แต่ละ ตำแหน่ง	ดำเนินงานความต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำแต่ ละสายงาน เพื่อข้อมูลมาจัดทำเป็น แผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน	
5 การจัดแผน บุคลากร ประจำปี ทุกปี		แบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานตาม รอบประเมิน	ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานครู ตามรอบ คือ ระหว่าง 1 เม.ย.-30 ก.ย. และ 1 ต.ค.-31 มี.ค. ของทุกปี	
6. การสร้าง ความก้าวหน้าใน สายงาน	เพื่อ ความก้าวหน้าใน อาชีพ	เปิดคัดเลือก สายงานที่ สูงขึ้นและ แต่งตั้งโดย คำสั่ง	ดำเนินการการสอบเปลี่ยนสายงาน ขบวนการการคัดเลือก ตำแหน่งจากเจ้า พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาเป็นนักป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
7 การบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูล บุคลากรของ หน่วยงาน ใน ระบบศูนย์ข้อมูล บุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ ให้ ถูกต้องครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	เพื่อทำประวัติ พนักงานอย่าง ครบถ้วน ตรวจสอบได้ง่าย	ลงระบบได้ 100 %	ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูล บุคลากรของหน่วยงาน ในระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ ถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	
8.ด้านคุณธรรม จริยธรรม และ วินัยข้าราชการ	เพื่อจูงใจและซำรง ไว้	ประกาศ คุณธรรม จริยธรรม	ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการและ ประกาศจริยธรรมของข้าราชการ แจ้ง ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายใน หน่วยงานทราบและถือปฏิบัติตาม ประกาศและระบบบังคับใช้ประมวล จริยธรรมและขั้นตอนการลงโทษ	
9.จัดให้ สภาพแวดล้อมที่ดี และปลอดภัยใน การปฏิบัติงาน	เพื่อให้พนักงานมี สุขภาพกายในใจ ในการทำงาน	ทำเป็นทีม	ดำเนินการทำกิจกรรม 5 ส ทำความ สะอาด จัดระเบียบวัสดุ-อุปกรณ์การ ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งปลูกต้นไม้ ตัดแต่ง กิ่งไม้ เพื่อความปลอดภัย สร้างความ	

			เป็นระเบียบ โรงรถ และสถาน รับประทานอาหารตอนกลางวัน	
--	--	--	---	--

สรุปการดำเนินการและข้อเสนอ

การดำเนินงานตามนโยบายคุณภาพด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2564 ได้ดำเนินเป็นไป
ตามแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ.๒๕๖3 – ๒๕๖6 และร่างแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากร

บุคคล โดยผลการดำเนินการภาพรวมสามารถขับเคลื่อน ให้เป็นไปตาม

นโยบายของผู้บริหารระดับสูงได้ ทั้งนี้ ได้มีข้อเสนอในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ ที่มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับร่างแผน

ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล ต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและมีการติดตาม ประเมินผล
ตามระยะเวลาที่เหมาะสม

๒. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีม้อง ยังไม่สามารถรองรับการ
เปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเนื่องจากปัจจุบันการเปลี่ยนด้านเทคโนโลยีมีผลโดยตรงต่อองค์การบริหาร
ส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีม้องซึ่งยังมีตำแหน่งว่างที่ยังไม่ได้รับการจัดสรร
ดังนั้น ควรมีแนวทางในการเตรียมความพร้อมในตำแหน่งว่างดังกล่าว อย่างเป็นรูปธรรม

๓. เพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารด้านทรัพยากรบุคคลในระดับสำนัก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
ในการสื่อสารการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลให้ดียิ่งขึ้น

