

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



งานกรเจ้าหน้าที
องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจิว

คำนำ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งิ้ว ได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรมและมีสมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาล และการบริการประชาชน ตามภารกิจ อานาจหน้าที่ความรับผิดชอบของท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมถึงภารกิจต่างๆ ตามพระราชบัญญัติ แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งิ้ว จึงจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้น เพื่อประเมินผลสถานภาพการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งิ้ว เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งิ้ว ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งิ้ว

สารบัญ

เรื่อง

๑. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจั่ว
๒. รายงานผลการดำเนินงาน

หน้า

- ๑
- ๓

๑. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจิว

องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจิวถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อน การดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบ และแนวทางในการ จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคล เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานใน องค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยง กับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและ ลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ พันธ กิจ

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาศักยภาพ และการบริหาร ผลตอบแทน

๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๑.๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การ ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

๓. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับ ตามสายอาชีพ และตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๕. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๖. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๑.๓ ด้านการพัฒนาาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงาน ด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

๑.๔ ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะ ในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามระเบียบ เหมาะสม เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
๒. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๓. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๖. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งบัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็น/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง	๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	-มีการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มเพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งดำเนินการสรรหาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามกรอบอัตรากำลังที่ว่าง
	๑.๒ การจัดทำสมรรถนะ เพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน	-มีการนาสมรรถนะ ตามที่ สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) ได้ทำการวิจัยและจัดทำเป็นต้นแบบสมรรถนะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์
	๑.๓ การจัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ	-มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละตำแหน่ง และประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนรับทราบ
	๑.๔ การจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก	-มีการจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ระเบียบกำหนด เป็นไปตามหลักความโปร่งใสและยุติธรรม

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งิ้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็น/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖)	-มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี สอดคล้องกับรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
	๒.๒ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี	-มีการสำรวจความต้องการ การฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งิ้ว เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ
	๒.๓ การจัดทำแผนความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	-มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละ ประเภทตำแหน่ง และประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรรับทราบ
	๒.๔ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และ เพิ่มขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทุก ระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่ง งานอย่างต่อเนื่อง	-มีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้รับการ ฝึกอบรมและพัฒนาตามหลักสูตรที่ หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น รวมถึงการ ฝึกอบรมที่จัดโดยองค์การบริหารส่วนตำบล
	๒.๕ ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นใน วัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลัก คุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และ อุทิศตนเพื่อองค์กร	-มีการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม และฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แก้งิ้ว
	๒.๖ พัฒนางานด้านการจัดการ ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการ เรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	-มีการดำเนินการจัดการความรู้ รวบรวม ข้อมูลความรู้ต่างๆ ไว้ที่เว็บไซต์ขององค์การ บริหารส่วนตำบล มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆผ่านทาง เฟซบุ๊ก ไลน์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล รายงานผลการฝึกอบรม รวมถึงมีการประชุม พนักงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ข่าวสาร ประสบการณ์ต่างๆ ภายในองค์กรอยู่เสมอ

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งาวี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็น/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ	๓.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร	-มีการบันทึกและปรับปรุงข้อมูลในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (LHR) ให้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
	๓.๒ ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร	-มีการนำเสนอสารสนเทศตามสมัยนิยมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านงานบุคคล การร้องเรียนร้องทุกข์ด้านการบริหารงานบุคคล ผ่านทางอีเมล เว็บไซต์ ไลน์ และเฟซบุ๊ก เป็นต้น
	๓.๓ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต	-นักทรัพยากรบุคคลและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับการฝึกอบรมด้านระบบที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจิว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็น/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๔. ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ	๔.๑ ปรับปรุงระบบการประเมินผล การปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามระเบียบ เหมาะสม เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน	-มีการจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ระเบียบกำหนด เป็นไปตามหลักความโปร่งใสและยุติธรรม
	๔.๒ ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	-มีการศึกษาสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจิว เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผน และปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหาร
	๔.๓ ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-ผู้บริหารให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจิว โดยมีการตรวจสอบและปรับปรุงสภาพความปลอดภัยของวัสดุ อุปกรณ์ สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่เสมอ
	๔.๔ ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร	-มีการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าจิว เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นแบบอย่างที่ดีของพนักงาน
	๔.๕ ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ	-มีการปรับปรุงและประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านสวัสดิการและผลตอบแทนพิเศษแก่บุคลากร
	๔.๖ ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	-จัดให้มีช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์หลายช่องทาง เช่น โทรศัพท์ ไลน์ เฟซบุ๊ก อีเมล เป็นต้น