



ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

ตำบลสระแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดสระแก้ว

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้วเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคลว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับผู้ปฏิบัติงาน จึงได้กำหนด และกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑.ด้านโครงสร้างการบริหารและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

- การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร
- การจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน
- การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นและภารกิจ รวมทั้งติดตามประเมินผลการใช้การ กำลังคน
- การบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น ถูกต้อง รวดเร็วและเกิดประโยชน์สูงสุด
- การประชุมเพื่อติดตาม ประเมินผล และรับทราบถึงปัญหา/อุปสรรคในการทำงาน พร้อมทั้งร่วมกันหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๒. ด้านผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

- กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อน ขึ้น เลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายมีความถูกต้อง
- มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความทันสมัย และนำมาใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้จริง
- สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับบริหารทรัพยากรบุคคลต้องประมาณรายจ่ายของ องค์กรมีความ เหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร
- มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์กร เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ กลยุทธ์
- พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตาม ตำแหน่ง และสายงานอย่างต่อเนื่อง
- ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีความเหมาะสม เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร
- กำหนดสมรรถนะ และนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อน เงินเดือน การปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการวางแผนพัฒนาบุคลากร
- ระบบบุคลากรท้องถิ่นมีข้อมูลครบถ้วนและมีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ๗
- การนำระบบแอปพลิเคชัน Line Facebook มาใช้ในการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อความสะดวก รวดเร็ว

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการพัฒนาความรู้ความสามารถ และ ทักษะการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การ ขับเคลื่อน การดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมาย รวมทั้ง สนับสนุนความก้าวหน้าและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน และภารกิจขององค์กร
- จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งปฏิบัติตามจรรยา วิชาชีพของ องค์กรบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์
- การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป

๔. ด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อถ่ายทอดให้กับบุคลากรภายใน องค์กร ซึ่งจะ เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และความรู้ที่ได้รับจากการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็น ความรู้ของ องค์กรตลอดไป

กลยุทธ์

- สร้างความรู้ ความเข้าใจให้บุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
- ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากร อย่าง ต่อเนื่อง
- ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ของ องค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษา คนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้าง ช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและ สิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและสนับสนุนการ ดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

- ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
- การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังรองรับ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้วตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยในการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่ง ต้องยึดหลักธรรมมาภิบาล เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง เข้าสู่ระบบราชการ และต้องดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด โดยมีแผนในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ที่	ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลา	ดำเนินการแล้วเสร็จ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑.	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำขึ้น ทุกๆ ๓ ปี เพื่อ รองรับปริมาณงานภารกิจของเทศบาล ซึ่งแสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณของท้องถิ่นนั้นๆ	ดำเนินปรับปรุงทำแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	✓			กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.	สรรหาตำแหน่งสายงาน ผู้บริหารที่ว่างกรณีองค์กรปก ครองส่วนท้องถิ่นรายงานให้ ก.จ.ก.ท และ ก. อบต.	เพื่อรายงานการสรรหา ตำแหน่งสายงาน ผู้บริหารที่ว่างกรณี องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นรายงานให้ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต ดำเนินการสรรหา	จัดทำและดำเนินการ ตามแผนสรรหา ข้าราชการและพนัง งานจ้างให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงหรือ ทดแทนตำแหน่งที่ โอนย้าย	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	✓			กลุ่มบริหาร ทรัพยากร บุคคล
๓.	เพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับ ราชการหรือ ประกาศรับ โอนย้ายพนักงานส่วน ตำบล มาดำรงตำแหน่งที่ ว่างงาน หรือประกาศรับ สมัครเพื่อเปลี่ยนสายงาน ที่สูงขึ้น	ประชาสัมพันธ์/ ประกาศ รับโอน ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ว่าง ตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนด	การรับสมัครคัดเลือก บุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้ง เข้ารับราชการ หรือ ประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนตำบล มา ดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือ ประกาศรับสมัคร บุคคลเพื่อเปลี่ยนสาย งาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	✓			กลุ่มบริหาร ทรัพยากร บุคคล
๔.	การปรับโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ภารกิจองค์การบริการส่วน ตำบลสระแก้ว	ระดับความสำเร็จใน การปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลัง	แผนงานปรับปรุง โครงสร้างและ อัตรากำลัง อบต. สระแก้ว แผนการวิ เคาะห์อัตรากำลัง	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	✓			กลุ่มบริหาร ทรัพยากร บุคคล
๕.	การมอบอำนาจการ ตัดสินใจให้กับผู้บริหาร ระดับหัวหน้างาน	ระดับความสำเร็จใน การลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงานมีความ รวดเร็ว	-คำสั่งมอบอำนาจ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	✓			ทุกกอง

๖.	การจัดรายละเอียดของ สมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนว ใหม่	ระดับความสำเร็จใน การจัดทำสมรรถนะ หลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่งที่ สอดคล้องกับการ บริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐแนวใหม่ สามารถนำไปใช้ ประกอบการพิจารณา ประเมินผลการ ปฏิบัติงานได้	-แผนงานจัดทำคู่มือ สมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำ ตำแหน่งที่สอดคล้อง กับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	✓			กลุ่มบริหาร ทรัพยากร บุคคล
๗.	การจัดแผนปฏิบัติงานตาม ตำแหน่งหรือภาระหน้าที่ที่ อยู่ในความรับผิดชอบ	ระดับของความสำเร็จ ในการจัดทำ แผนปฏิบัติงานระดับ ความสำเร็จในการ บริหารกำลังคนให้ สอดคล้องกับความ จำเป็นและภารกิจ สามารถนำไปใช้ ประกอบการพิจารณา ประเมินผลการ ปฏิบัติงานได้	โครงการเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานบุคคล ต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	✓			สำนักปลัด อบต.
๘.	การประชุมเพื่อติดตาม ประเมินผลและรับทราบ ถึงปัญหา/อุปสรรคในการ ทำงาน	ระดับความสำเร็จใน การดำเนินงานต่างๆ ขององค์กร	การประชุมพนักงาน ประจำเดือน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	✓			สำนักปลัด อบต.

๙.	จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	การบันทึกข้อมูลบุคลากรในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	✓			กลุ่มบริหาร ทรัพยากร บุคคล
๑๐.	ค่าใช้จ่ายสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายประจำปีของ อบต.มีความเหมาะสม	ระดับความสำเร็จในการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.อบต.กำหนด	แผนการใช้จ่ายงบประมาณด้านทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	✓			กลุ่มบริหาร ทรัพยากร บุคคล
๑๑.	การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารและการให้บริการประชาชน	ระดับความสำเร็จของการส่งการต่างๆผ่านแอปพลิเคชันไลน์ และระบบการบริหารประชาชนการติดต่อประสานงานมีความรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์	จัดตั้งกลุ่มไลน์ อบต.สระแก้ว -Facebook องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	✓			กลุ่มบริหาร ทรัพยากร บุคคล
๑๒.	การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่ง/ทุกระดับ	-แผนงานการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม -โครงการฝึกอบรมภายในภายนอกหน่วยงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	✓			กลุ่มบริหาร ทรัพยากร บุคคล
๑๓.	การสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	✓			กลุ่มบริหาร ทรัพยากร บุคคล

๑๔.	การจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมขององค์กร	ระดับความสำเร็จในการจัดทำโครงการการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากร	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพปฏิบัติงาน โครงการด้านการทุจริตคอร์รัปชั่น	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	✓			สำนักปลัด
๑๕.	จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาระผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	บุคลากรในองค์กรได้รับการสอนงานจากหัวหน้าส่วนราชการที่สังกัด	แผนงานการสร้างระบบการสอนงานในหน่วยงาน(Coaching)	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	✓			กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๖.	หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการจัดการองค์ความรู้	แผนการจัดการองค์ความรู้ขององค์การยริหารส่วนตำบลสระแก้ว	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	✓			กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๗.	องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวมนวม	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม	แผนงานการรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	✓			กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๘.	มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคคลในองค์กรได้เรียนรู้	ระดับความสำเร็จของเผยแพร่องค์ความรู้	แผนการเผยแพร่องค์ความรู้	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	✓			กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๙.	การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต โครงการศึกษาดูงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	✓			สำนักปลัด อบต.

๒๐.	การพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างแรงจูงใจในการ ทำงานของบุคลากร	ระดับความสำเร็จใน การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตและสร้างแรงจูงใจ การทำงานของ บุคลากร	โครงการพัฒนา คุณภาพชีวิตและสร้าง แรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๗	✓			สำนักปลัด อบต.
-----	---	--	---	--------------------	--------------------	------------------------------------	---	--	--	-------------------