



รายงานการผลการดำเนินงาน ตามนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2568



องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว
อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรมและมี สมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับความคาดหวัง ของรัฐบาล และการบริการประชาชน ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว จึงจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อประเมินผลสถานภาพการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้วให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว	๑
๒. รายงานผลการดำเนินงานฯ	๓

๑. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อน การดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดีพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงานการจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวังกลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนา บุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบ ทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๑.๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของ องค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบ ผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กรกลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. จัดทำแผนพัฒนา บุคลากรประจำปี

๓. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔. พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีด ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๕. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๖. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๑.๓ ด้านการพัฒนาาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพกลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อ รองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

๑.๔ ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ

เป้าประสงค์เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการ ดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับกลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามระเบียบ เหมาะสม เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๓. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร

๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

๖. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	รองรับภารกิจของหน่วยงาน	สรรหาตำแหน่งว่างในตามแผนอัตรากำลัง	- ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ทำ การวิเคราะห์ภารกิจงานและปริมาณงาน เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และ นำเสนอ ก.อบต. จังหวัด เพื่อพิจารณา ตำแหน่ง ผู้ตรวจสอบภายใน	
๒. การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อ มาปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานจ้างที่ว่างตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	รองรับภารกิจของหน่วยงาน		- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อมาปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายใน - ประกาศรับสมัครเพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลตามตำแหน่งพนักงานจ้างที่ว่างลง	
๓. รับโอน พนักงาน ส่วนตำบล ใน ตำแหน่งนักบริหารงาน การศึกษา ระดับต้น ที่ว่างตามแผน อัตรากำลัง	รองรับภารกิจของหน่วยงาน	รับโอนย้าย	ประกาศรับโอน พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งบริหารการศึกษา ระดับต้น	
๔. ด้านการพัฒนา	เพื่อให้เข้าใจและรับความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สำรวจความต้องการพัฒนาความรู้แต่ละตำแหน่ง	ดำเนินงานความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำ แต่ ละสายงาน เพื่อข้อมูลมาจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน	
๕. การจัดแผนบุคลากรประจำปี ทุกปี		แบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามรอบประเมิน	ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานครู ตามรอบ คือ ระหว่าง ๑ เม.ย.-๓๐ ก.ย. และ ๑ ต.ค.-๓๑ มี.ค. ของทุกปี	
๖. การสร้าง ความก้าวหน้าในสายงาน	เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	เปิดคัดเลือกสายงานที่สูงขึ้นและแต่งตั้งโดยคำสั่ง	ดำเนินการการสอบเปลี่ยนสายงาน ขบวนการคัดเลือก ตำแหน่งจากเจ้า พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมา เป็นนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๗. การบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูล บุคลากรของหน่วยงาน ในระบบ ศูนย์ข้อมูล บุคลากร ท้องถิ่น แห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	เพื่อทำประวัติ พนักงานอย่าง ครบถ้วน ตรวจสอบ ได้ง่าย	ลงระบบได้ ๑๐๐ %	ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรของหน่วยงานใน ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ ให้ถูกต้องครบถ้วนเป็น ปัจจุบัน	
๘. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	เพื่อจูงใจและฮารัง ไว้	ประกาศ คุณธรรม จริยธรรม	ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ และ ประกาศจริยธรรมของ ข้าราชการ แจ้ง ประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรภายในหน่วยงาน ทราบและถือปฏิบัติตามประกาศ และระบบ บังคับใช้ประมวล จริยธรรมและขั้นตอนการลงโทษ	
๙. จัดให้ สภาพแวดล้อมที่ดี และปลอดภัยใน การ ปฏิบัติงาน	เพื่อให้พนักงานมี สุขภาพกายใจใน การทำงาน	ทำเป็นทีม	ดำเนินการทำกิจกรรม ๕ ส ทำความสะอาด จัดระเบียบ วัสดุ-อุปกรณ์การ ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งปลูกต้นไม้ ตัดแต่งกิ่งไม้ เพื่อความปลอดภัย สร้างความ เป็นระเบียบ โรงรถ และสถาน รับประทานอาหารตอน กลางวัน	

สรุปการดำเนินการและข้อเสนอ

การดำเนินงานตามนโยบายคุณภาพด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๘ ได้ดำเนินเป็นไปตามยุทธศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ และร่างแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล โดยผลการดำเนินการภาพรวมสามารถขับเคลื่อนให้เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารระดับสูงได้ ทั้งนี้ ได้มีข้อเสนอในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ ที่มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับร่างแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล ต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและมีการติดตาม ประเมินผล ตามระยะเวลาที่เหมาะสม

๒. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ยังไม่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเนื่องจากปัจจุบันการเปลี่ยนด้านเทคโนโลยีมีผลโดยตรงต่อองค์การบริหารส่วน ตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้วซึ่งยังมีตำแหน่งว่างที่ยังไม่ได้รับการจัดสรร ดังนั้นควรมีแนวทางในการเตรียมความพร้อมในตำแหน่งว่างดังกล่าว อย่างเป็นรูปธรรม

๓. เพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารด้านทรัพยากรบุคคลในระดับสำนักเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลให้ดียิ่งขึ้น