

การดำเนินการตามนโยบาย
บริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช
อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร มีผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ ดังนี้

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	หมายเหตุ/เอกสาร
๑	ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคราช ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-	-	-
๒	จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน	๑. มีการจัดทำคู่มือการกำหนดสมรรถนะข้าราชการท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคราช และนำเผยแพร่ให้บุคลากรทราบผ่านช่องทางต่างๆ เช่น Facebook เอกสารคู่มือ ๒. ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบที่ ๑ โดยกำหนดให้มีการนำสมรรถนะมาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓. มีการนำสมรรถนะของแต่ละตำแหน่งในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เช่น แผนฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	-	-สมรรถนะที่เผยแพร่ใน Facebook -ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ -แผนฝึกอบรม ๒๕๖๖
๓	มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ	๑. จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career parth)	-	แผนเส้นทางความก้าวหน้า ๒๕๖๕

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	หมายเหตุ/เอกสาร
๔	จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะหลัก	๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖	-	-ประกาศหลักเกณฑ์การประเมิน
๕	จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการ คนดีและคนเก่งขององค์กร	-	-	-

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ ดังนี้

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	หมายเหตุ/เอกสาร
๑	เปิดโอกาสให้บุคคลทุกคนที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างลงมาสมัครเข้าทำงานโดยเสมอภาค	-	-	-
๒	คำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระบียบกฎหมายกำหนด	-	-	-
๓	ดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ	-	-	-

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดบังโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่ม ประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น มีผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ ดังนี้

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	หมายเหตุ/เอกสาร
๑	กระจายอำนาจการประเมินผลการปฏิบัติงานไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น เพื่อความเหมาะสมและเป็นธรรม	๑. กระจายอำนาจโดยประชุมชี้แจงหัวหน้าส่วนราชการเพื่อการถ่ายทอดนโยบาย แผนงาน เป้าหมาย ในการจัดทำข้อตกลงรอบ ๒/๒๕๖๖ และให้หัวหน้าส่วนราชการประชุมระดับส่วนราชการเพื่อกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดของการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ๒. ผู้บริหารกระจายอำนาจการประเมินผลการปฏิบัติงานให้หัวหน้าส่วนราชการในการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบ ๑/๒๕๖๖ ของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำหนดให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖	-ในช่วงเดือนเมษายน มีวันหยุดราชการ หลายวัน ทำให้เวลาในการดำเนินการล่าช้า	๑. เอกสารการประชุม ๒. บันทึกข้อความแจ้งแผนการดำเนินงาน
๒	มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้	๑. จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๑ รอบ (รอบ ๑ คือ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	-พนักงานบางส่วนไม่เข้าใจตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมิน การคิดตัวชี้วัดเพื่อใช้ในการประเมินยากที่จะเข้าใจสำหรับพนักงานจ้าง ตัวชี้วัดซ้ำกับปีที่แล้ว	-ข้อตกลงการปฏิบัติราชการ รอบ ๑/๒๕๖๖

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	หมายเหตุ/เอกสาร
๓	มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	-	-	-
๔	มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือน	๑. มีการประชุมพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๒ ครั้ง	-	-

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคราช บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลโคราชจึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่างๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นหลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่จัดการอบรม มีผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ ดังนี้

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	หมายเหตุ/เอกสาร
๑	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล	๑. แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม บทบาทภารกิจขององค์กร	-	-แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๒	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร	๑. แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ๒. แผนฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	-	-แผนฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๓	พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง	-	-	-
๔	ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลโคราช	-	-	-
๕	พัฒนางานด้านจัดการความรู้ องค์ความรู้เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	-	-	-

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช คำนึงถึงการจัดสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะ ในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ มีผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ ดังนี้

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	หมายเหตุ/เอกสาร
๑	ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	๑. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ -ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน ๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน -การจัดหาวัสดุ/อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมในการทำงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เสื้อผ้า หมวก นิรภัย ถุงมือ รถกระบะเข้า ๓. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร -กิจกรรมวันเกิด -กิจกรรมวันปีใหม่ -กิจกรรมรับประทานอาหารร่วมกัน	-งบประมาณไม่เพียงพอ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ในการทำงาน สำนักงาน คับแคบ	-รายงานสรุปการเข้าอบรม
๒	ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑. จัดหาวัสดุ/อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมในการทำงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ๒. สนับสนุนให้มีการปรับปรุงสภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย เช่น อาคารสถานที่ ระบบไฟฟ้า บันได ประตู	-	
๓	ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร	-	-	-

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	หมายเหตุ/เอกสาร
๔	ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ	-	-	-
๕	ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๑. มีช่องทางการร้องเรียน ร้องทุกข์/การติดต่อสื่อสาร เช่น สายด่วนผู้บริหาร/LINE/Facebook/หรือเว็บไซต์ของ อบต.โคราช	-	-ช่องทางการสื่อสาร

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้ องค์การบริหารส่วน ตำบลโคราช จะดำเนินการจัดสรรงบประมาณตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษางานเกี่ยวกับการป้องกันทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง มีผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ ดังนี้

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	หมายเหตุ/เอกสาร
๑	จัดหางบประมาณสนับสนุนการทำกิจกรรมสร้างความผูกพันในองค์กร	-	-	-
๒	จัดฝึกอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม	-	-	-
๓	จัดสรรงบประมาณตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีเพื่อส่งเสริมงานด้านคุณธรรมจริยธรรม	-	-	-

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลโคราช จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว มีผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ ดังนี้

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	หมายเหตุ/เอกสาร
๑	พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร	๑. มีการปรับปรุงระบบสารสนเทศฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ	-	-
๒	ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร	๑. มีการปรับปรุงระบบสารสนเทศฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ	-	-
๓	เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต	-	-	-

๘. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

องค์การบริหารส่วนตำบลโคราช เห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อที่จะสร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด และส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลการดำเนินการตามกลยุทธ์ ดังนี้

ที่	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	หมายเหตุ/เอกสาร
๑	แนวทางในการจัดระบบองค์ความรู้ในองค์กร	-	-	-
๒	แนวทางในการเข้าถึงองค์ความรู้	-	-	-
๓	การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้	-	-	-
๔	การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่องค์กรตามแนว PMQA	-	-	-