



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลสากอน
อำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา

www.sako.go.th

กำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบัน ตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินภารกิจขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

๖. นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบล สากอ ให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๑ นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลสากอ ได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลและกรอบอัตรากำลังดังนี้

๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจ กับผลการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม และกำหนดกรอบอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ การสรรหาและคัดเลือกบุคคล ให้ดำเนินการอย่างถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการ เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยี และเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณา โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ Corporate Competency ด้วยการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

มีการนำเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความ รวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถใช้ข้อมูลต่างๆ นี้ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และเป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

๕. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่าจ้างตามมาตรฐาน

/กำหนดตำแหน่ง...

ส่วนที่ ๒ รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

นโยบาย	โครงการ/งาน/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านอัตรากำลัง	- การวิเคราะห์อัตรากำลัง	<ul style="list-style-type: none"> - มีการแจ้งให้ส่วนราชการต่างๆ ดำเนินการรวบรวมสถิติปริมาณที่เกิดขึ้นในแต่ละปีงบประมาณที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) พร้อมทั้งรายงานปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติตามภารกิจ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง
๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือก	- การสรรหาอัตราร่างตามแผนอัตรากำลัง	<ul style="list-style-type: none"> - ให้อิโณพนังงานส่วนต้นตบสไปแตงตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ ราย (ให้อิโณพนังหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป ไปดำรงตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด) - ย้ายพนังงานส่วนต้นตบสไปแตงตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ ราย (ย้ายหัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี ไปดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง) - ประกาศรับโอน(ย้าย) ตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ <ul style="list-style-type: none"> ๑. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป ๒. หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี - รับโอนพนังงานส่วนท้องถิ่นใหม่มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง คือ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป

นโยบาย	โครงการ/งาน/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	<p>- การสรรหาอัตราว่างตามแผนอัตรากำลัง (ต่อ)</p>	<p>- ให้ออพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย (นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ)</p> <p>- ประสานรับโอนข้าราชการอื่นมาแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข</p>
<p>๓. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>- นำผลจากการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง มาใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ</p>	<p>- มีการนำผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง มาใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเลื่อนขั้นเงินเดือน - การส่งเข้ารับการประชุม สัมมนา และฝึกอบรม - การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู - การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ - การต่อสัญญาจ้างให้กับพนักงานจ้างผู้ที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ที่กำหนด
<p>๔. ด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้</p>	<p>- การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในงานบริหารและพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล</p>	<p>- มีการพัฒนาระบบการเสนอใบลาต่างๆ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณา</p>
<p>๕. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน</p>	<p>- การกำหนดผลตอบแทน สวัสดิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย</p>	<p>- ผลตอบแทน สวัสดิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย</p>
<p>๖. ด้านการสร้างร่วมสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร</p>	<p>- กำหนดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างร่วมสัมพันธ์ และผูกพันภายในองค์กร</p>	<p>- มีการประชุม/ ปรึกษาหารือ ก่อนการดำเนินการโครงการต่างๆ</p>

ส่วนที่ ๓ ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไข

ในการนำผลจากการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง มาใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ นั้น ยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควรระหว่างการปฏิบัติงานจริงที่ปรากฏกับที่กำหนดเป็นเกณฑ์ตัวชี้วัดในแบบประเมิน เห็นควรให้มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ในด้านการกำหนดตัวชี้วัด การเขียนตัวชี้วัดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยอาจกำหนดโครงการฝึกอบรม หรือส่งไปอบรม เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความชำนาญมากขึ้น



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสากอ
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ด้วยผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสากอ ได้ให้ความสำคัญด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ มุ่งผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก และเพื่อปรับปรุงระบบการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยพัฒนาสมรรถนะและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สร้างทัศนคติเชิงบวก และจิตสาธารณะเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างสร้างสรรค์ สร้างระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมาใช้บริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งองค์กร รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA)

องค์การบริหารส่วนตำบลสากอ จึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลและกรอบอัตรากำลังดังนี้

๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม และกำหนดกรอบอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ การสรรหาและคัดเลือกบุคคล ให้ดำเนินการอย่างถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการ เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยี และเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณา

/โดยนาระบบ...

โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ Corporate Competency ด้วยการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการนำเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความ รวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถใช้ข้อมูลต่างๆ นี้ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และเป็น การรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

๕. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่าจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบัน ตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินภารกิจขององค์กร เพื่อให้พนักงาน ได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

๖. นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร องค์กรการบริหารส่วนตำบล สากอ ให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้าง ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๗ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายนิรุทธิ์ จารมะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสากอ