ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนค้อ

อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนค้อ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลโพนค้อ ประกาศนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยคณะทำงานจัดการความรู้ในองค์กร (KM) เป็นคณะทำงานพิจารณาการจัดทำประกาศดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการศึกษาเป็นแนวทางการ ในการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนค้อ ให้อยู่ภายใต้กรอบนโยบายที่ได้วางเอาไว้

ระดับความสำเร็จของการพัฒนา ระดับบริหารงานทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่งที่ การบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องไม่มองข้าม และนำมาเพื่อประเมินผลการสำเร็จของงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลโพนค้อ ดังนั้น คณะทำงานการจัดการความรู้ในองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลโพนค้อ จึงได้จัดทำคู่มือ เพื่อวัดระดับสร้างตัวชี้วัด ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลโพนค้อขึ้น โดยใช้ตัวชี้วัดจากประกาศนโยบายและกลยุทธ์ฯ ดังกล่าวจำนวน ๔ นโยบาย ดังนี้

นโยบายและกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ/ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.ด้านการรับปรุงโครงสร้างระบบงานและแผนอัตรากำลัง การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง	๑.ระบบงานและกรอบอัตรากำลังสามปีสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของหน่วยงาน ๒.นำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกด้าน ๓.เส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ๔.ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานสมรรถนะหลัก ๕.มีการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนเก่งคนดีขององค์กร	๑.ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ๒.จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับปรุงตำแหน่ง การเลื่อนระดับ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน ๓.จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ๔.จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก ๕.จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร	

นโยบายและกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ/ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์การ เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร	๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๒.แผนพัฒนาบุคลากรต้องสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓.จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๔.พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทุก ระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง ๕.ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กร ๖.พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	๑.ปรับเพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับภารกิจการถ่ายโอน ๒.บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓.จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ เพื่อให้มีปริมาณคนเหมาะสมกับปริมาณงาน ๔.ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน (อบรม สัมมนา/การเข้าร่วมประชุมต่างๆ) ตามหน้าที่ ๕.จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่ .	ส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรม สัมมนาหรือร่วมประชุมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

นโยบายและกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ/ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ	ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็วทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอน ของงานปริมาณเอกสาร สามารถนาไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร ๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร ๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต	๑.ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒.ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ ๓. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง ๕.จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร ๖.ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูล สารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ๗.จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ อบต. ๘.การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล	๑ จัดสรรงบประมาณ ในการดำเนินงานเพิ่มเติมและปรับปรุงระบบสารสนเทศต่างๆ ให้ทันสมัยยิ่งขึ้น ๒.เพิ่มช่องทางสื่อสารให้มากขึ้น เช่น สื่อสังคมหรือโซเชียลมีเดียต่างๆ เป็นต้น

นโยบายและกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ/ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔.นโยบายด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ	เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสารให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ	๑.ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสมเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน ๒.ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๓.ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๔.ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร ๕.ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ประโยชน์ตอบแทนอื่นกรณีพิเศษ ๖.ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ๗.แผนปฏิบัติการ/โครงการจัดสวัสดิการของบุคลกร	๑.จัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ๒.จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป ๓.จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร ๔.พัฒนากระบวนการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ๕.มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด ๖.มีระบบการประเมินผู้บริหารโดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน ๗.การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลกรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	๑.ประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดและเป็นไปด้วยความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ๒.ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่ได้รับอย่างทั่วถึง เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การดำเนินการนโยบายและกลยุทธ์ เพื่อวัดระดับความสำเร็จของงานบริหารทรัพยากรบุคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

(ผลการดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

****

นโยบายและกลยุทธ์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
๑.ด้านการรับปรุงโครงสร้างระบบงานและแผนอัตรากำลัง การสร้างความก้าว หน้าในสายอาชีพ	๑. ประกาศปรับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ตาม ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ๒. ปรับแผนอัตรากำลัง ตามการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพแต่ละสายงาน ประกอบด้วย ประเภทบริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่น/วิชาการ และประเภททั่วไป ๔. เลื่อนระดับ พนักงานส่วนตำบล สายงานวิชาการ จาก ระดับปฏิบัติการ เป็น ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย เพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. มอบหมาย/ส่งบุคลกรไปอบรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ๒. จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร /ศึกษาดูงาน ๓. กำหนดนโยบายด้านสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่ ๔. มีการด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ๕. แต่งตั้งคณะทำงานการจัดการเรียนรู้ในองค์กร Knowledge Menagement : (KM)
๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ	๑. บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อจัดการฐานข้อมูลบุคลากรของ อบต. . ในระบบ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ๒. บันทึกข้อมูลบำเหน็จบำนาญข้าราชการท้องถิ่น ในระบบข้อมูล ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับระบบการเบิกจ่ายตรง ของกองทุนหลักประกันสุขภาพ สปสช. เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านสุขภาพ

นโยบายและกลยุทธ์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
	๔. บันทึก/แก้ไข ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูล สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือ ผู้บริหารท้องถิ่น ในระบบศูนย์ข้อมูลเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภา อปท. เพื่อจัดการฐานข้อมูลเลือกตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นปัจจุบัน ๕. บันทึกข้อมูลแผนอัตรากำลัง CMMS ในระบบข้อมูล ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ๖. บันทึก ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงข้อมูล ด้านการจัดการขยะมูลฝอย ของ อปท. ๗. บันทึก ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงข้อมูล ระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนระบบเบี้ยยังชีพ ๘. บันทึกข้อมูล ปรับปรุงข้อมูล ในระบบ e-plan ให้เป็นปัจจุบัน ๙. บันทึกข้อมูลในระบบบัญชี ของอปท. e-LAAS ให้เป็นปัจจุบัน
๔.ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ	๑. จัดทำการวิเคราะห์ค่างานและคำบรรยายลักษณะงาน job description ๒. การกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน ๓. เลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม โปร่งใส ๔. มีและจัดทำคู่มือ ด้านการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผล การปฏิบัติ เพื่อประกอบการประเมินฯของแต่ละตำแหน่ง ๕. สำรวจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลเพื่อ ปรับปรุงแก้ไขตามความต้องการของคนส่วนมาก และส่วนที่ขาด ๖. ส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากรขององค์กรตามสิทธิที่ได้รับอย่างทั่วถึง ๗. การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดตรวจสุขภาพประจำปี พร้อมกับทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย ๘. คัดเลือกพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่นประจำปี (พนักงานดีเด่น) เพื่อประกาศเชิดชูเกียรติ

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การจัดทำแผนพัฒนาอัตรากำลังยังไม่ครอบคลุมภารกิจงาน

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอน วิธีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.การสรรหา ภารกิจงานบางงานยังขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน

๔. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรบางตำแหน่งไม่มีหลักสูตรอบรมเฉพาะตำแหน่ง

๕. จากการเปลี่ยนแปลงระบบข้าราชการส่วนท้องถิ่นจากระบบเดิม (ระบบซี) เป็น ระบบแท่ง ทำให้บุคลากรขาดความเข้าใจในขั้นตอนการเลื่อนระดับ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ครอบคลุม

๒. ประชุมถ่ายทอดนโยบายความรู้เกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการ

๓. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในภารกิจที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง

๔. การพัฒนาบุคลากร จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา หรือเข้าร่วมประชุมให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง

๕. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาและทำความเข้าใจ