

รายงานผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์และ
นโยบายการบริหารงานบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน
อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา

ผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลหินโคน อำเภोजักราช จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะ และการประเมินที่เหมาะสมอันจะ สะท้อนผลงาน และสมรรถนะที่ นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว ๒. เพื่อให้มีกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่กระชับ ทันเวลา และเหมาะสมกับทิศทางการ ทำงานขององค์กร ๓. เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบาย และมาตรฐานการบริหาร ทรัพยากรบุคคลตามการ เปลี่ยนแปลงได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ๔. เพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้า และค่าตอบแทนที่เหมาะสม จูงใจ ให้เกิดประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	๑. มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ให้ มี ความ เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท และทิศทางการดำเนินงานของ องค์กร ๒. จัดทำคู่มือการกำหนดแผน เส้นทางความก้าวหน้าของ บุคลากรที่เป็นไปอย่างเหมาะสม และเป็นไปตามที่ ก.อบต.กำหนด	เป็นการทบทวนปรับปรุง โครงสร้างองค์กร ระบบงาน ในแผนอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ อำนาจ หน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล หินโคน

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. พัฒนาประสิทธิภาพระบบ ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น	๑. เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะ และทรัพยากร การประเมินที่ เหมาะสมอันจะสะท้อนผลงาน และสมรรถนะ ที่นำไปสู่การ พัฒนาในระยะยาว ๒. เพื่อให้มีกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่กระชับ ทันเวลา และเหมาะสมกับทิศทางการ ทำงานขององค์กร ๓. เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบาย และ มาตรฐานการบริหาร ทรัพยากร บุคคลตามการ เปลี่ยนแปลงได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ ๔. เพื่อกำหนดเส้น ทาง ความก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่ เหมาะสม จูงใจให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑. การออกประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ๑.๑ การจัดทำข้อตกลง ร่วมกันในแบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๑.๒ การปฏิบัติตาม ข้อตกลง ๑.๓ การให้คำปรึกษา ระหว่างรอบการประเมิน	การ ประเมิน ผล การ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบล พนักงานครูและ พนักงานจ้าง ใช้ ประกอบการพิจารณาใน เรื่องการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น ได้แก่การเลื่อน ขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การ เลื่อนและแต่งตั้ง การย้าย การโอนและการรับโอน การ ให้ออกจากราชการ การจูง ใจให้รางวัล และการ บริหารงานบุคคลในเรื่อง อื่นๆ เพื่อเป็นการสร้าง แรงจูงใจให้พนักงานส่วน ตำบล พนักงานครู และ พนักงานจ้าง ปฏิบัติราชการ ให้มีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น
๓. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และผู้บริหารให้มีศักยภาพที่ สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง Thailand ๔.๐	๑. เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพ และ สมรรถนะสูงเอื้อต่อการ เปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม ๒. เพื่อส่งเสริมการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่าง ต่อเนื่องในบริบทขององค์กร ๓. เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้ มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่ จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความ พร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูง ได้อย่างเหมาะสม	๑. การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ๒. การจัดทำแผนการฝึกอบรม รายตำแหน่ง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	เป็นการส่งเสริมและพัฒนา บุคลากรโดยการฝึกอบรมให้ เป็นไปตามแผนที่กำหนด เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงาน จ้าง มีศักยภาพ และ สมรรถนะสูงเอื้อต่อการ เปลี่ยนแปลงและสร้าง นวัตกรรม

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะ และการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล	๑. เพื่อให้มีกลไกสร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำอันจะทำให้เกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรมและสร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๒. เพื่อให้มีการส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรในระยะยาว ๓. เพื่อให้มีกลไก และเครื่องมือการสรรหาที่ใช้หลักสมรรถนะอย่างเหมาะสมอย่างเหมาะสม	๑. ออกประกาศมาตรการสร้างความโปร่งใสในการการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ๒. การดำเนินโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	เป็นการดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น	๑. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ๒. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ๓. เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัย	๑. มีการออกประกาศนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ๒. จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ภายในสำนักงาน เช่น น้ำดื่ม มุมกาแฟ ห้องครัว ห้องรับประทานอาหาร	เป็นการดำเนินการที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.๒๕๕๔
๖. ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี	๑. เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. เพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง	๑. ส่งเสริมการปฏิบัติงานของหน่วยงานโดยการจัดให้มีแผนดิจิทัล เพื่อรองรับการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ	อยู่ภายใต้การดำเนินการตามนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)