

แบบรายงาน

การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร

การบริหารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

๑.๑ นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง

แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
เพื่อสนับสนุนให้การบริหารงานบุคคลและองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรบริหารส่วนตำบลสระใครได้มีการนำเครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ มาใช้ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงานในแต่ละส่วน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีการออกแบบโครงสร้างขององค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากร บุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป	ปี ๒๕๖๑ ๑. การปรับโครงสร้างหน่วยงานให้เหมาะสม ๒. การรณรงค์เสริมจิตสำนึกเรื่องคุณธรรมในการทำงานแก่บุคลากร ๓. มีโครงการและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นขององค์กร ๔. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพร้อมใช้งาน ๕. การจัดทำ/ทบทวน/ปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๖. ส่วนราชการในหน่วยงานมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของกิจกรรม KM
	ปี ๒๕๖๒ ๑. การปรับโครงสร้างหน่วยงานให้เหมาะสม ๒. การรณรงค์เสริมสร้างจิตสำนึกเรื่องคุณธรรมในการทำงานแก่บุคลากร ๓. มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นขององค์กร ๔. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สมัยและพร้อมใช้งาน ๕. การจัดทำ/ทบทวน/ปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๖. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร

๑.๒ นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพองค์การบริหารส่วนตำบลสระใครจึงมีนโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก ซึ่งให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสม กับงานควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการ ผ่านการพิจารณาร่วมกันระหว่างหน่วยงานต้นสังกัด ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพนั้นๆ และหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การคัดเลือก เป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและ เครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนต่อไป	ปี ๒๕๖๑ ๑. การวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง ๒. ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่งเสนอ ก.อบต.จ.หนองคาย
	ปี ๒๕๖๒ ๑. การวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง ๒. ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่งเสนอ ก.อบต.จ.หนองคาย ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง ๔. การจัดทำ/ทบทวน/ปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อให้ และแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๓ นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์กรมีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เน้นความถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น ใช้การส่งข้อมูลผ่านระบบมือถือ ระบบการควบคุมการปฏิบัติงาน ระบบกระบวนการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ (Competency Assessment) และการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ในการวางแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการ	ปี ๒๕๖๑ ๑.ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือ มาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ ✓ เพื่อการเลื่อนเงินเดือน ✓ เพื่อการพัฒนาบุคลากร ✓ เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ✓ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนักงาน/องค์กร ✓ ให้ออกจากราชการ
	ปี ๒๕๖๒ ๑.ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือ มาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ ✓ เพื่อการเลื่อนเงินเดือน ✓ เพื่อการพัฒนาบุคลากร ✓ เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ✓ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนักงาน/องค์กร ✓ ให้ออกจากราชการ

๑.๔ นโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการ

แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลสระใคร มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กับค่างานและผลการปฏิบัติงานเพื่อสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติกรให้เป็นธรรม โดยการประเมินผล ตาม KPI ของพนักงาน รวมทั้งปรับปรุงระบบสวัสดิการให้มีความเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างให้พนักงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี	ปี ๒๕๖๑ ๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตของข้าราชการที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ ๓. จัดให้มีการฝึกอบรมทั้งในและนอกสถานที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสร้างความเชื่อมั่น
	ปี ๒๕๖๒ ๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตของข้าราชการที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ ๓. จัดให้มีการฝึกอบรมทั้งในและนอกสถานที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสร้างความเชื่อมั่น

๑.๕ นโยบายด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์กรมีการเสริมสร้างให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ทั้งจากภายในและจากภายนอกองค์กร อย่าง ต่อเนื่อง เพื่อเอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสร้างสรรค์ให้เกิด บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของทุกคนในองค์กร เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์และทักษะร่วมกัน และมีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ อันจะนำไปสู่การใช้ความรู้ในการเสริมสร้างนวัตกรรมและสร้างองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง	ปี ๒๕๖๑ ๑. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ ๒. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหาร เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ ๓. มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่ จะเกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผนโดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป ๔. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการ
	ปี ๒๕๖๒ ๑. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ ๒. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหาร เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ ๓. มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่ จะเกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผนโดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป ๔. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการ

