

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์
การบริหารงานทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

การดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

.....

องค์การบริหารส่วนตำบลขุน ได้ดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผน อัตรากำลังคน การสรรหาคนดี คนเก่ง และปฏิบัติตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยบุคลากรในหน่วยงาน

สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลคูน อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์	ผลการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒.จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (career Path) ให้ชัดเจน ๓.มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๒.ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จั ด ท า แ ม น ส ร ้าง ความก้าวหน้า (career Path) ให้ชัดเจน ๔.จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	๑.จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน ๒.ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ๓.ประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก ๔.มีการมอบใบประกาศเชิดชูคนเก่งตนดีขององค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์	ผลการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>๑.เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจ การถ่ายโอน</p> <p>๒. การบริหาร อัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด</p> <p>๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่</p> <p>๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่</p>	<p>๑.สร้างและปรับกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่ และเหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>๒.มรการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร</p>	<p>๑.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)</p> <p>๒.ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) และ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)</p> <p>๓.มีการจัดกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่</p> <p>๔.การสรรหาบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากระบวนข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑.ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒.ต้องให้มีการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ</p> <p>๓.รัฐบาลต้องมีนโยบายด้านการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก</p> <p>๔.กำหนดให้ความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะทุกตำแหน่ง</p> <p>๕.จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร</p> <p>๖. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดัน</p>	<p>๑.พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการสนับสนุนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑.บุคลากรได้รับการพัฒนาด้าน IT อย่างสม่ำเสมอ และเกิดความชำนาญ เฉพาะด้านของงาน</p> <p>๒.มีฐานข้อมูลด้านสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓.มีฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์	ผลการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์
	<p>ให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างจริง</p> <p>๗.จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของกรมฯ</p> <p>๘.จัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล</p>		
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</p> <p>พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑.จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒.จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</p> <p>๓.จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร</p> <p>๔.พัฒนากระบวนการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่</p> <p>๕.มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด</p> <p>๖.มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน</p>	<p>๑.การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒.การจัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</p>	<p>๑.การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๒.การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์	ผลการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร			