

**รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ด้านทรัพยากรบุคคล**  
**พัฒนาบุคลากร – พัฒนาคณะ พัฒนาองค์กร**  
**Human Resources Development - Develop People, Develop Organization**

พนักงาน เป็นเสมือนพลังขับเคลื่อนในการสร้างความเติบโตให้กับองค์กร ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี จึงให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานด้วยเจือใจและสวัสดิการที่ดี ตลอดจนการสร้างความรู้พินระหว่างบุคลากรและองค์กร ควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพและจัดกิจกรรมอบรมเพิ่มความสามารถให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงความรับผิดชอบต่อบุคลากรทั้งในด้านการปฏิบัติงานและด้านการดำรงชีวิตผ่านการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม การจ้างงานอย่างเป็นธรรมโดยไม่แบ่งแยกเพศ เชื้อชาติ ศาสนา การบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล การปฏิบัติต่อพนักงานตามหลักสิทธิมนุษยชนตามหลักสากล (Human Right & Labor Rights) ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี ได้จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพบุคลากรเพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรทุกคนมีสุขภาพอนามัยที่ดี มุ่งเน้นให้บุคลากรมีสมดุลในชีวิตและการทำงาน สิ่งเหล่านี้ ล้วนทำให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี มีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้องค์กรมีความยั่งยืน

**แนวทางการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี ปี ๒๕๖๒**

**๑. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร**

องค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี ร่วมกับบริษัทที่ปรึกษา ดำเนินการปรับโครงสร้างองค์กรตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ โดยดำเนินการออกแบบ ทบทวนปรับปรุงการจัดโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ เพื่อให้มั่นใจว่าทุกหน่วยงานสามารถทำงานภายใต้ระบบงานและกระบวนการทำงานใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ทั้งนี้ ได้จัดประชุมผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร การจัดแบ่งส่วนงาน การจัดสายการบังคับบัญชา กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน อำนาจการตัดสินใจ และกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม

**๒. ทบทวนการพิจารณากรอบอัตรากำลัง และจำนวนของบุคลากร (Manpower and Numbers of Employees & Workers)**

องค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี มีนโยบายบริหารอัตรากำลังเพื่อรองรับการเติบโต โดยดำเนินการกำหนดสัดส่วนของบุคลากรตามความสามารถ และปรับปรุงสมรรถนะของพนักงานให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรเพื่อให้มั่นใจได้ว่าหน่วยงานต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี มีอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงานและสามารถประมาณการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น ปัจจุบันองค์กรมีโครงสร้างอัตรากำลังผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำ จำนวนทั้งสิ้น ๖๕ คน

### ๓. ทบทวนแบบประเมินผลงานและหลักเกณฑ์

องค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี ได้มีการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน โดยมีการทบทวนปรับปรุงแบบประเมินผลงาน และหลักเกณฑ์ให้สะท้อนด้านผลงานมากขึ้น

### ๔. จัดทำแผนการสื่อสารผู้บริหารพบผู้ปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี ได้ดำเนินการจัดทำแผนการสื่อสารผู้บริหารพบผู้ปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง เพื่อถ่ายทอดนโยบาย และทบทวนการเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องโครงการและภารกิจต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศด้านต่างๆ ทั้งการบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร การเสริมสร้างแนวคิดเชิงบวก การมองเห็นคุณค่าและความสำคัญของตนเองในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะช่วยนาพาองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มความเข้มแข็งและความมั่นคงให้กับองค์กรอย่างยั่งยืนในระยะยาวต่อไป

### ๕. ระบบคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

สืบเนื่องจากการที่องค์กรฯ ได้มีการขยายงานอย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุงโครงสร้างและผังการบริหาร และแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากรเป็นจำนวนมาก จึงได้นำเสนอระบบคณะกรรมการบริหารงานบุคคล โดยกำหนดให้เป็นวาระในการประชุมผู้บริหารองค์กรฯ ทุกเดือน เพื่อร่วมกันพิจารณาและกลั่นกรองเรื่องบุคลากรต่าง ๆ ให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### ๖. ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร (Human Resources Development Report)

องค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี มีระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ โดยมีการออกแบบระบบการเรียนรู้มีความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์การดำเนินงานขององค์กรกับความสามารถหลักของบุคลากร

#### ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และระบบงานสู่องค์กรสมรรถนะสูงที่มีวิสัยทัศน์ร่วมอย่างยั่งยืน แผนงาน/กิจกรรม (Plan/Activity)	ตัวชี้วัด (Measure)	เป้าหมาย (Target)	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๑
๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว รวดเร็วและมีธรรมาภิบาล	๑.๑ จำนวนบุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ถูกต้อง รวดเร็วตามภาระงาน (หน่วย: ร้อยละ/ปี)	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐

๑.๒ ร้อยละของหน่วยงานมี ภาระ งานชัดเจน	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	
๑.๓ ร้อยละของพนักงานมีภาระ งานที่ชัดเจน	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	
๑.๔ ร้อยละของพนักงานทราบ ภารกิจของตัวเอง	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	
๑.๕ ร้อยละของหัวหน้าหน่วย และผู้บังคับบัญชาทราบ ภาระงานของหน่วยที่กำลัง ดูแลและหน้าที่หัวหน้า ชัดเจน	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	
ระดับความพึงพอใจของบุคลากร ต่อการบริหารจัดการองค์กร (คะแนน เต็ม ๕) (หน่วย: ร้อยละ/ปี)	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๖๙.๒๐	
<b>แผนงาน/กิจกรรม (Plan/Activity)</b>	<b>ตัวชี้วัด (Measure)</b>	<b>เป้าหมาย (Target)</b>	<b>ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๑</b>
๒. มีแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและความก้าวหน้า ของบุคลากรที่ชัดเจน	๑. จำนวนผู้บังคับบัญชาที่ผ่าน การฝึกอบรมเรื่องการบริหาร (หน่วย: ร้อยละ/ปี)	ผู้บังคับบัญชาเข้ารับ การอบรม ๕๐ คน	- จำนวนผู้บังคับบัญชา ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ = ๗ คน - เป้าหมายผู้บังคับบัญชา เข้ารับการอบรม = ๗ คน โดยจัดอบรมหลักสูตร Leading for High Performance Team
๒. จำนวนพนักงานที่ผ่านการเข้า ฝึกอบรมตามจำนวนที่กำหนด (หน่วย:ร้อยละ/ปี)	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๙.๖๒ - เป้าหมาย ๒๖ คน - อบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร การจัด วางระบบการควบคุมภายใน - จำนวนพนักงานที่ผ่านการอบรม จำนวน ๒๖ คน	

แผนงาน/กิจกรรม (Plan/Activity)	ตัวชี้วัด (Measure)	เป้าหมาย (Target)	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๒
๓. พัฒนาระบบการคัดเลือก สรรหา และได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่องค์กร กำหนดอย่างเพียงพอ	๑. จำนวนบุคลากรที่มีตามกรอบอัตรากำลัง (หน่วย: ร้อยละ/ปี)	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๘๑.๑๐
๒. จำนวนบุคลากรที่สรรหาได้ภายในระยะเวลาที่หน่วยงานร้องขอ (หน่วย: ร้อยละ/ปี)	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	
๓. จำนวนกิจกรรมส่งเสริมการสร้างความร่วมมือที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร(หน่วย: ครั้ง/ปี)	๒ ครั้ง	๑๖ ครั้ง	
๔. จำนวนร้อยละชั่วโมงที่พนักงานเข้าฝึกอบรมตามเป้าหมายขององค์กร (หน่วย: ร้อยละชั่วโมง/พนักงาน/ปี)	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐ - จำนวนชั่วโมง(เป้าหมาย) ๑๖,๐๐๐ ชั่วโมง - จำนวนชั่วโมงที่พนักงานเข้าฝึกอบรม ๑๗,๓๐๕ ชั่วโมง	
๔. มีระบบพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งด้านคุณวุฒิที่สูงขึ้นและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างเหมาะสม	๑. จำนวนบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาคุณวุฒิสูงขึ้น (หน่วย: ร้อยละ/ปี)	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๑.๓๓ จำนวน ๒๖ ราย - ปริญญาตรี ๒๑ คน - ปริญญาโท ๕ คน
๒. ร้อยละของบุคลากรมีการพัฒนาความเชี่ยวชาญตามสาขาในเวลาที่กำหนด (หน่วย: ร้อยละ/ปี) Career Path	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๓๗.๖๖ - จำนวนผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาความเชี่ยวชาญตามสาขา = ๗ คน - จำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด = ๒๖คน	

แผนงาน/กิจกรรม (Plan/Activity)	ตัวชี้วัด (Measure)	เป้าหมาย (Target)	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๑
๕. พัฒนาระบบการดำรงรักษาบุคลากร ให้มีความผูกพัน เต็มใจในการปฏิบัติงานและมีความสุข	๑. จำนวนระบบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามสายงาน/วิชาชีพทุกระดับ (หน่วย: ระบบ/ปี)	๑ ระบบ	อยู่ระหว่างดำเนินการศึกษา
๒. จำนวนระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเพียงพอ เหมาะสมและดึงดูดให้คนอยู่ในระบบงานครอบคลุมทุกสายงาน(หน่วย: ระบบ/ปี)	๑ ระบบ	๑ ระบบ	
๓. อัตราการลาออก	-	๑๐.๐๘	