



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง  
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

**รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง  
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔**

---

ตามคำแถลงนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง นายปิยะ ปิตุเตชะ ซึ่งได้กำหนดแนวนโยบายสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตระยอง โดยมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนชาวระยอง ตามอำนาจหน้าที่ซึ่งบัญญัติไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีจำนวนทั้งสิ้น ๘ ด้าน โดยในด้านที่ ๘ นโยบายด้านการบริหารจัดการองค์กร ได้มีการได้มีการนำไปกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ในยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม การเมือง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการบริหารจัดการองค์กร แนวทางการพัฒนา ข้อ ๘ การบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยที่การดำเนินการให้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองมีการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ โดยทรัพยากรที่ถือว่ามีความสำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรบุคคล ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินการให้เกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส และให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจดีและมีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อตอบสนองต่อนโยบายในด้านที่ ๘

องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ ๔ ด้าน ได้แก่ ปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง พัฒนาบุคลากร พัฒนาระบบสารสนเทศ และด้านสวัสดิการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

**๑. ปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง**

**เป้าประสงค์**

ดำเนินการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่องค์กรคาดหวัง

**กลยุทธ์**

๑) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง และทบทวนปรับปรุงโครงสร้างองค์กรระบบงานในแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

๒) นำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาศักยภาพและการบริหารผลตอบแทน

๓) จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔) จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕) มีการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

การดำเนินการ...

### การดำเนินการ

๑) ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขึ้นใหม่ ปรับเปลี่ยนชื่อส่วนราชการใหม่ โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ กรณีการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการการกำหนดอำนาจหน้าที่และอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔

๒) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดตามรอบการประเมิน เมษายน ๒๕๖๔ โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงาน ตัวชี้วัด สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน ตามความเหมาะสม รวมทั้งมีการให้ความรู้การประเมินแก่ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมิน เพื่อให้การประเมินมีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

## **๒. พัฒนาบุคลากร**

### เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

### กลยุทธ์

๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการภายใต้ภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

๒) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงาน และสายอาชีพตามสมรรถนะ และการบริหารจัดการคนดี

๓) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔) จัดทำระบบประเมินผลการฝึกอบรมหลังเข้ารับการฝึกอบรม

๕) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง และนโยบายมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดระยอง

๖) พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

### การดำเนินการ

๑) มีการอนุมัติให้บุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่ดำเนินการจัดอบรมตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อความเป็นธรรมและเท่าเทียมกันในการศึกษาหาความรู้ แต่เนื่องจากติดสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-๑๙) จึงทำให้หลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเลื่อนไปอย่างไม่มีกำหนด

๒) ด้านการจัดการอบรมภายในองค์กร เพื่อพัฒนาบุคลากรก็ยังไม่สามารถดำเนินการได้เช่น

### ๓. พัฒนาระบบสารสนเทศ

#### เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### กลยุทธ์

- ๑) พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
- ๒) ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
- ๓) เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

๔) จัดให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง บุคลากรร่วมกันเรียนรู้และถ่ายโอนการเรียนรู้แก่กัน มีการแบ่งปันความรู้

#### การดำเนินการ

- ๑) มีการลงทะเบียนนำเข้าสู่ข้อมูลของบุคลากรทุกคน เพื่อเก็บทะเบียนประวัติผ่านระบบออนไลน์ในการเช็คเวลาเข้าทำงาน การผ่านประตูเข้าออกสำนักงาน (ใช้สำหรับตรวจสอบการมาปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน) การออกเลขเอกสาร การรับเอกสารระหว่างหน่วยงาน (ลดความยุ่งยากในการออกเลข ๓ จุดๆ เดียวเนื่องจากเป็นหน่วยงานใหญ่) การขออนุญาตลาพักผ่อน ลาป่วย ลากิจ (ผู้บริหาร/หัวหน้าส่วนราชการสามารถตรวจสอบบุคลากรในสังกัดได้) ผ่านระบบออนไลน์ทั้งหมด

### ๔. ด้านสวัสดิการ

#### เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

#### กลยุทธ์

- ๑) ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ๒) ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๓) ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร
- ๔) ปรับปรุงระบบสวัสดิการที่บุคลากรมีสิทธิ์จะได้รับให้ดียิ่งขึ้น
- ๕) ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

#### การดำเนินการ

๑) มีการจัดที่พักสำหรับข้าราชการ ซึ่งเป็นการลดการทุจริตในการหารายได้ด้วยวิธีอื่น เนื่องจากมีเงินเพิ่มขึ้นจากการลดค่าใช้จ่ายในการเช่าห้องพัก

๒) มีศูนย์ฟิตเนสคอยให้บริการ เพื่อให้บุคลากรที่ขบออกกำลังกายได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความพึงพอใจต่อหน่วยงาน เกิดความรักในองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่