



รายงานผลการพัฒนา

ตามยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒



กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

Phuket Provincial Administrative Organization

รายงานผลการพัฒนา

ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๑. บทนำ

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร และมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชน จึงต้องมีการพัฒนาและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดีมีความคล่องตัว ยืดหยุ่น โดยยึดหลักสมรรถนะ หลักผลงานและหลักคุณธรรม รวมทั้งมีการวางแผนทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีกำลังคน ประเภท ทักษะ และสมรรถนะที่ต้องการในแต่ละช่วงเวลาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตจึงกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์

“มุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากร เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม สร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย”

พันธกิจ

๑. กำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสม สนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจ นโยบายและยุทธศาสตร์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร

๒. กำหนดสมรรถนะด้านการสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้งและการเลื่อน ตำแหน่งให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

๓. จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถวัดและประเมินความรู้ ความสามารถ การปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างแท้จริง

๔. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกตำแหน่ง โดยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

๕. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการปลูกฝังจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบ ยึดมั่นในระบบคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ดำเนินชีวิตยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สร้างความน่าเชื่อถือและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคคลทั่วไป

๖. กำหนดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่และตอบสนองต่อภารกิจงานขององค์กรสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๗. วางแผนความต้องการกำลังคนในระยะ ๓ ปีข้างหน้า โดยสำรวจจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบสัญญาจ้างในแต่ละปี เพื่อการสรรหาและใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม และวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากร

๘. ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรและนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๙. จัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรและเป็นแหล่งรวบรวมความรู้ในองค์กร สามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวก เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์

เป้าประสงค์

๑. มีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสม สนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามภารกิจ นโยบายและยุทธศาสตร์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร
๒. มีการกำหนดสมรรถนะด้านการสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้งและการเลื่อน ตำแหน่งให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร
๓. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถวัดและประเมินความรู้ ความสามารถ การปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างแท้จริง
๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกตำแหน่ง โดยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย
๕. บุคลากรได้รับการปลูกฝังจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบ ยึดมั่นในระบบคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ดำเนินชีวิตยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สร้างความน่าเชื่อถือและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคคลทั่วไป
๖. มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่และตอบสนองต่อภารกิจงานขององค์กร สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์
๗. มีระบบการบริหารอัตรากำลังที่สามารถ ตอบสนองจำนวนบุคลากรในส่วนที่ขาดและเกินได้ทันต่อความต้องการในแต่ละช่วงเวลา โดยสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และมีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรที่มีความสามารถได้เติบโตในระดับที่สูงขึ้น
๘. มีการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรและนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๙. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรและเป็นแหล่งรวบรวมความรู้ในองค์กร สามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวก เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ร่วมกัน และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์

การวิเคราะห์ศักยภาพ SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths)

๑. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี
๒. มีจิตสาธารณะและเต็มใจบริการ
๓. บุคลากรมีความเป็นกันเองสมานฉันท์ภายในองค์กร
๔. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
๕. มีบุคลากรรุ่นใหม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
๖. มีเครื่องมืออุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๗. ขอบเขตงานและภารกิจงานมีความชัดเจน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ขาดฐานข้อมูลเป็นที่ยอมรับน่าเชื่อถือ
๒. บุคลากรไม่สามารถทำงานแทนกันได้
๓. บุคลากรขาดทักษะในการทำงาน
๔. ขาดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร

โอกาส (Opportunity)

๑. องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา การฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้
๒. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่
๔. ส่วนราชการภายในให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

อุปสรรค (Threats)

ประกาศหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับและหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาด้านโครงสร้างการบริหาร

เป้าประสงค์

๑. มีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสม สนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจ นโยบาย และยุทธศาสตร์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร
๒. มีการกำหนดสมรรถนะด้านการสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง และการเลื่อนตำแหน่งให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

กลยุทธ์

๑. กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและจัดระบบงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กร และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง
๒. กำหนดสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้งและการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

๑. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถวัดและประเมินความรู้ ความสามารถ การปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างแท้จริง
๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกตำแหน่ง โดยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย
๓. บุคลากรได้รับการปลูกฝังจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบ ยึดมั่นในระบบคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ดำเนินชีวิตยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สร้างความน่าเชื่อถือและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคคลทั่วไป

กลยุทธ์

๑. จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับลักษณะงานขององค์กรและเป็นไปตามแบบประเมินตามที่ ก.จ. กำหนด โดยคำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่ม สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายและตอบสนองความต้องการของประชาชนสูงสุด
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้หลักการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท รวมทั้งเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิด โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บุคลากรมีวินัยในตนเองเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการกระทำผิดวินัยในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

๑. มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่และตอบสนองต่อภารกิจงานขององค์กร สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๒. มีระบบการบริหารอัตรากำลังที่สามารถตอบสนองจำนวนบุคลากรในส่วนที่ขาดและเกินได้ทันต่อความต้องการในแต่ละช่วงเวลา โดยสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และมีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรที่มีความสามารถได้เติบโตในระดับที่สูงขึ้น

กลยุทธ์

๑. วางแผนการใช้อัตรากำลังและกำหนดกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานขององค์กร เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจ นโยบาย และยุทธศาสตร์ขององค์กรไปสู่เป้าหมายและตอบสนองความต้องการของประชาชนสูงสุด

๒. วางแผนความต้องการกำลังคนในระยะ ๓ ปีข้างหน้า โดยสำรวจจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบสัญญาจ้างในแต่ละปี เพื่อการสรรหาและใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม และวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

๑. มีการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรและนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรและเป็นแหล่งรวบรวมความรู้ในองค์กร สามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวก เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้รับรู้ ข้อมูลข่าวสาร เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร โดยนำหลักการจัดการความรู้ (KM) มาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างและพัฒนาความรู้ รวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. จัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้และศึกษาเรียนรู้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การติดตามและประเมินผลตามยุทธศาสตร์

การติดตามและประเมินผลโดยประเมินความสำเร็จจากการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายที่กำหนดตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔. การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตได้ดำเนินการพัฒนาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีโครงสร้างการบริหารงาน ระบบงาน และทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มีความคิดริเริ่มสามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ไม่ว่าจะเป็น การนำเอาความรู้ความสามารถ กฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ และสมรรถนะ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดและสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเองและเพื่อนร่วมงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร และกองการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำรายงานผลการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รายละเอียดดังนี้

รายงานผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านโครงสร้างการบริหาร	มีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสม สนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามภารกิจ นโยบายและยุทธศาสตร์ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของ องค์การ	กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและ จัดระบบงานให้สอดคล้องและเหมาะสม กับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนด โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง	ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้าง ส่วนราชการให้สอดคล้องกับ ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การ	โครงสร้างส่วนราชการตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี เหมาะสมกับภารกิจ ขององค์การ สามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิด ประสิทธิภาพ	<p>อบจ.ภูเก็ต ได้กำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการเพื่อการดำเนินงานตาม ภารกิจอำนาจหน้าที่ภายใต้อำนาจ หน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยแบ่งออกเป็น ๑๑ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. สำนักปลัด อบจ. ๒. กองกิจการสภา อบจ. ๓. กองแผนและงบประมาณ ๔. กองคลัง ๕. สำนักการช่าง ๖. กองสาธารณสุข ๗. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๘. กองกิจการขนส่ง ๙. กองพัสดุและทรัพย์สิน ๑๐. กองการท่องเที่ยวและกีฬา ๑๑. กองการเจ้าหน้าที่ ๑๒. หน่วยตรวจสอบภายใน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
	มีการกำหนดสมรรถนะด้านการสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้งและการเลื่อน ตำแหน่งให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร	กำหนดสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้งและการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร	จัดทำสมรรถนะเพื่อใช้ประกอบการสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง และการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการพัฒนาบุคลากร	ผลสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประกอบการสรรหา การคัดเลือก การเลื่อนและแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการพัฒนาบุคลากร	อบจ.ภูเก็ต ได้มีการจัดทำสมรรถนะเพื่อใช้ประกอบการสรรหา การคัดเลือก การเลื่อนและแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลและพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร เช่น การคัดเลือกข้าราชการ อบจ. เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป นอกจากนี้จะพิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติ และผลงานแล้วยังกำหนดสมรรถนะประกอบการคัดเลือก โดยกำหนดเป็นสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงานของแต่ละตำแหน่ง ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน และความรอบรู้ ปฏิภาณไหวพริบ ทักษะคติ บุคลิกภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๒. ด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถวัดและประเมินความรู้ ความสามารถ การปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างแท้จริง	จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับลักษณะงานขององค์กร และเป็นไปตามแบบประเมินตามที่ ก.จ. กำหนด โดยคำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร	จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจนมีหลักฐาน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ	ผลสำเร็จของการจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	อบจ.ภูเก็ต กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ อบจ. ข้าราชการครู อบจ. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ รวมทั้งจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
	พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกตำแหน่ง โดยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย	ส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่ม สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายและตอบสนองความต้องการของประชาชนสูงสุด	จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรครอบคลุมทุกตำแหน่ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ผลสำเร็จของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร โดยทุกตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนา	อบจ.ภูเก็ต ได้จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ อบจ. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และพัฒนาสมรรถนะในการทำงานให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของ อบจ.ภูเก็ต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนาให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่ ก.จ. กำหนด หรือหลักสูตรตามความจำเป็นที่ อบจ.ภูเก็ต เห็นว่าเหมาะสม โดยทุกตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี ในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาข้าราชการ อบจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
			จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมความรู้ในสายงาน	อบจ.ภูเก็ต ได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานต่างๆ ตามสายงานและภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อองค์กรเป็นสำคัญ รวมทั้งโครงการฝึกอบรมที่ อบจ.ภูเก็ต ได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๐๘ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดในองค์กร
	บุคลากรได้รับการปลูกฝังจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบ ยึดมั่นในระบอบคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ดำเนินชีวิตยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สร้างความน่าเชื่อถือและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคคลทั่วไป	ส่งเสริมการเรียนรู้หลักการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท รวมทั้งเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิด โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บุคลากรมีวินัยในตนเองเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการกระทำผิดวินัยในองค์กร	<p>จัดทำแผนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี</p> <p>จัดทำโครงการ/กิจกรรมด้านมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม</p>	<p>ผลสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p> <p>ผลสำเร็จของการจัดโครงการ/กิจกรรม ด้านมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม</p>	<p>อบจ.ภูเก็ต ได้ดำเนินโครงการเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร จำนวน ๕ โครงการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อบจ.ภูเก็ต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ๒. โครงการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ๓. โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมให้ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ๔. โครงการวันครู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ๕. โครงการปฐมนิเทศข้าราชการและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงานโครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>๓. ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง</p>	<p>มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่และตอบสนองต่อภารกิจงานขององค์กรสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์</p>	<p>วางแผนการใช้อัตรากำลังและกำหนดกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานขององค์กร เพื่อให้สามารถขับเคลื่อน การดำเนินงานตามภารกิจนโยบาย และยุทธศาสตร์ขององค์กรไปสู่เป้าหมายและตอบสนองความต้องการของประชาชนสูงสุด</p>	<p>จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กร และเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง</p>	<p>ผลสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กร</p>	<p>อบจ.ภูเก็ต ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๑,๒๐๔ อัตรา ตามภารกิจและปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจสำเร็จ ลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชน</p>
	<p>มีระบบการบริหารอัตรากำลังที่สามารถตอบสนองจำนวนบุคลากรในส่วนที่ขาดและเกินได้ทันต่อความต้องการในแต่ละช่วงเวลา โดยสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และมีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรที่มีความสามารถได้เติบโตในระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>วางแผนความต้องการกำลังคนในระยะ ๓ ปีข้างหน้า โดยสำรวจจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจาก การเกษียณอายุราชการหรือครบสัญญาจ้างในแต่ละปี เพื่อการสรรหาและใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม และวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากร</p>	<p>ทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในระยะ ๓ ปี ข้างหน้า เพื่อการสรรหา การพัฒนาและการใช้ตำแหน่งอย่างเหมาะสม</p>	<p>ผลสำเร็จของปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสียในแต่ละปี</p>	<p>อบจ.ภูเก็ต ได้ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ในส่วนของสำนักงานช่าง กองการเจ้าหน้าที่ หน่วยตรวจสอบภายใน และโรงเรียนในสังกัด อบจ.ภูเก็ต ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นของส่วนราชการ รวมทั้งมีการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละสายงานเพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากร</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงานโครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>๔. ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้</p>	<p>มีการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ของบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรและนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ ภายในองค์กร โดยนำหลักการจัดการความรู้ (KM) มาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างและพัฒนาความรู้ รวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้รู้และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>จัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมองค์ความรู้ ที่มีอยู่ในส่วนราชการมาพัฒนาให้เป็นระบบ</p>	<p>ผลสำเร็จของการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM)</p>	<p>อบจ.ภูเก็ต ได้จัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดการความรู้ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๑ และในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๒ ได้มีมติเห็นชอบคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) ที่มีเนื้อหาถูกต้อง ครบถ้วน เพื่อเป็นเครื่องมือถ่ายทอดความรู้ให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้ และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๘ องค์ความรู้</p> <p>อบจ.ภูเก็ต ได้เผยแพร่องค์ความรู้เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ๓ ช่องทาง</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. เว็บไซต์ อบจ.ภูเก็ต www.phuketcity.org ๒. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) แจกเวียนส่วนราชการในสังกัด ๓. บอร์ด KM อบจ.ภูเก็ต
			<p>จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดความรู้ ให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ผลสำเร็จของการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดความรู้</p>	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงานโครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
	<p>มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร และเป็นแหล่งรวบรวมความรู้ในองค์กร สามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวก เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์</p>	<p>จัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้และศึกษาเรียนรู้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>จัดทำเว็บไซต์การจัดการความรู้ขององค์กรเพื่อเป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้สามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวก เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้และนำมาความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์</p>	<p>ผลสำเร็จของการจัดทำเว็บไซต์การจัดการความรู้ขององค์กร</p>	<p>อบจ.ภูเก็ต ได้จัดให้มีสารสนเทศเพื่อเป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ทาง www.phuketcity.org บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวก เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้ พัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ปรับเปลี่ยนทัศนคติ และนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์</p>

๕. ข้อเสนอแนะ

ผลการดำเนินการพัฒนาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณต่อไป เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตมีโครงสร้างการบริหารงาน ระบบงาน และทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ มีความคิดริเริ่มสามารถสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง