



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก

โดยในปี ๒๕๖๕ สำนักปลัด โดยงานบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและองค์กรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งได้พัฒนาโครงการและกิจกรรมด้านทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนและผลักดันการเปลี่ยนแปลงภายใต้กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ ๓ ด้าน ดังนี้

๑. การสร้างและพัฒนาความเป็นผู้นำในทุกระดับชั้น (Leadership at all levels)

๑.๑ การสรรหาพนักงานศักยภาพสูง (Talent Acquisition) เพื่อเป็นช่องทางการสรรหาและพัฒนาผู้นำในอนาคต โดยในปี ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรคุณภาพให้แก่ด้านและสายงาน จำนวน ๓ อัตรา ผ่านช่องทางการสรรหาต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ได้แก่ การสรรหาผู้มีประสบการณ์เป็นการทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา การทาบทามผู้มีศักยภาพสูง จำนวน ๑ อัตรา

๑.๒ การพัฒนาทักษะการบริหาร (Executive Development) เพื่อให้การพัฒนาผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม เป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงได้จัดส่งผู้บริหารในระดับอำนาจการขึ้นไป เข้ารับการอบรมพัฒนาในหลักสูตรทางด้านผู้นำและการบริหารจัดการของสถาบันทั้งภาครัฐและเอกชนที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานต่าง ๆ อาทิ

- หลักสูตรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ เพื่อการป้องกันและแก้ไขข้อผิดพลาด
- หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐ
- หลักสูตรผู้นำการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital CEO)
- หลักสูตร Leadership Succession Program (LSP)
- หลักสูตรการปฏิบัติงาน KTB Corporate Online

ซึ่งการเข้าอบรมในหลักสูตรผู้บริหารต่าง ๆ นั้น จะเป็นการเสริมสร้างทักษะของผู้บริหารให้มีความพร้อมต่อการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนาคน พัฒนางานและนำพาองค์กรบริหารส่วนตำบลท่างาม ไปสู่องค์กรศักยภาพสูงที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

๑.๓ การบริหารพนักงานศักยภาพสูงและการสืบทอดตำแหน่ง (Talent & Successor Management) องค์กรได้มีแนวทางการบริหารพนักงานศักยภาพสูงและการสืบทอดตำแหน่งและอยู่ระหว่างการปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกและกระบวนการประเมินความสามารถทางด้านผู้นำ (Potential) กำหนดแนวทางในการปฏิบัติให้เหมาะสมกับองค์กร โดยจะได้นำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการคัดเลือกพนักงานเข้าสู่ Talent Pool ก่อนพัฒนาตามสายอาชีพ(Career Planning) ต่อไป

สำหรับการสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญขององค์กรนั้น (Critical Position) ขณะนี้อยู่ระหว่างการจัดเตรียมแผนสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan) ซึ่งจะเชื่อมโยงกับแผนบริหารอัตรากำลังรวมทั้ง...

รวมทั้ง ได้พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาพนักงานศักยภาพสูงและผู้สืบทอดตำแหน่ง (Talent & Successor Development Program) และเตรียมความพร้อมก่อนการหมุนเวียนงานไปยังหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม และก่อนการดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง

๑.๔ การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานต่อการพัฒนาองค์กร (Employee Survey) เพื่อสำรวจและรับทราบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ในปัจจุบัน โดยครอบคลุมปัจจัยต่างๆ ใน ๘ หมวด ได้แก่

๑) กลยุทธ์องค์กร (Strategy) ความเข้าใจในเป้าหมาย ทิศทางการดำเนินงานและคุณค่าขององค์กร

๒) ความเป็นผู้นำ (Leadership) การปฏิบัติตัวของผู้บริหารต่อพนักงาน รวมถึง การสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็นและการวางตัวในการเข้าถึง

๓) โครงสร้างองค์กร (Structure) ความเอื้ออำนวยของโครงสร้างองค์กรต่อการปฏิบัติงานทั้งภายใน และระหว่างสายงาน รวมถึงความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของพนักงานและความสอดคล้องของงานต่อเป้าหมายองค์กร

๔) กระบวนการปฏิบัติงาน (Process) ความมีประสิทธิภาพและเป็นระบบของขั้นตอนการปฏิบัติงาน (เช่น SOP เป็นต้น) รวมถึงการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน

๕) บุคลากร (People) การบริหารจัดการพนักงาน เช่น การนำทักษะของพนักงานมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างตรงจุด การให้คำแนะนำและเสริมสร้างทักษะให้แก่พนักงาน รวมถึง การมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม

๖) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) พฤติกรรมที่องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออก เช่น การทำงานเป็นทีม การเปิดรับความแตกต่าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเชื่อใจในหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

๗) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Engagement) ความรู้สึกภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงาน

๘) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ความมีประสิทธิภาพของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยผลการสำรวจได้นำมาวิเคราะห์ทิศทางการพัฒนาขององค์กรและความคาดหวังของพนักงาน เพื่อเป็นกรอบแนวทางการกำหนดทิศทางการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ SMART OIC และใช้ในการประเมินสภาพปัจจุบันขององค์กรตามกรอบ High Performance Organization (HPO)

๒. การพัฒนาความพร้อมของพนักงาน (Employee as a future) เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม มีโครงสร้างพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Infrastructure) ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้พนักงาน มีความเข้าใจในนโยบายการบริหารทรัพยากร แนวทางการพัฒนาตามสายอาชีพ และแนวทางวัดผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ ซึ่งจะทำให้พนักงานเห็นความชัดเจนการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่การเป็น Digital Workforce ที่มีศักยภาพ โดยมีกิจกรรมที่สำคัญที่ได้ดำเนินการ ในปี ๒๕๖๕ ดังนี้

๒.๑ การศึกษาการปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อเตรียมพร้อมสู่ SMART OIC เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงและยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ SMART OIC และเพื่อเตรียมความพร้อมทั้งบุคลากรภายใน และปรับปรุงกระบวนการภายในให้เอื้อต่อการเปลี่ยนผ่านในการบริหารจัดการภายในองค์กร...

ภายในองค์กรและมุ่งสู่การเป็น SMART OIC โดยขณะนี้การดำเนินโครงการดังกล่าวมีผลการศึกษาและแผนในการขับเคลื่อนองค์กรแล้ว และยังได้ดำเนินโครงการติดตามการดำเนินการภายใต้แผนการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ SMART OIC (SMART OIC Project Management Office : SMART OIC PMO) เพื่อบริหารโครงการให้เกิดความต่อเนื่องในการบริหารงานและเพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด ทันท่วงทีและปัจจัยภายนอกขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๒.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลังเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ SMART OIC (Digital Workforce Management) เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังเป็นไปด้วยความยืดหยุ่นคล่องตัว และรองรับการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ Smart OIC โดยดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้อัตรากำลังขององค์กรวางแผนการประเมินคุณภาพอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อหาแนวทางในการบริหารจัดการและมีวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม นอกจากนี้ ได้ปรับปรุงรูปแบบการจ้างให้มีความหลากหลาย ทั้งการจ้างลูกจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลท่างาม การจ้างลูกจ้างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และการจ้างในรูปแบบพนักงานสัญญาจ้างเพื่อรองรับการปฏิบัติงานขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปและการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ SMART OIC

๒.๓ การทบทวนโครงสร้างเงินเดือน ค่าตอบแทนวิชาชีพ และการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน

ปัจจุบันองค์กรได้ดำเนินการทบทวนโครงสร้างเงินเดือนให้สามารถแข่งขันกับองค์กรชั้นนำ และสามารถสร้างแรงกระตุ้นและจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

๒.๔ การทบทวนระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เพื่อให้ระบบบริหารผลการปฏิบัติงานขององค์กรง่ายต่อการใช้งานและสะท้อนภาพการประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างแท้จริง จึงได้ศึกษาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ รวมถึงปรับปรุงระบบสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน ๗ ตัว ได้แก่

- ๑) การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา (Decision making & Problem solving)
- ๒) การส่งเสริมการริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity & Innovation nurturing)
- ๓) วุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional intelligence)
- ๔) การปรับตัวและยืดหยุ่นให้เข้ากับสถานการณ์ (Adaptive capacity & Flexibility)
- ๕) การส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน (Collaboration & Teamwork creation)

๖) การสร้างแรงจูงใจและสอนงานผู้อื่น (Motivating & Coaching)

๗) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic planning & Execution)

โดยจะนำเสนอระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับองค์กรต่อผู้บริหารก่อนนำมาใช้ในการประเมินผลงาน และจะต้องเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติกับระบบการขึ้นเงินเดือนประจำปี เพื่อเป็นการกระตุ้นและจูงใจให้พนักงานสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กรมากขึ้น

๒.๕ การปรับปรุงระบบสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (Recruitment & Selection)

ปัจจุบันการสรรหาบุคลากร (พนักงานจ้าง) จะเป็นไปตามแผนอัตรากำลังขององค์กรและเพื่อให้การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นไปอย่างมีคุณภาพและรวดเร็วมากขึ้น จึงต้องปรับปรุงและพัฒนาให้มีช่องทางในการสรรหาที่หลากหลายมากขึ้น โดยปี ๒๕๖๕ เปิดให้มีการยื่นสมัครงานทั่วไปออนไลน์ (Job Pool)...

(Job Pool) เพื่อเปิดโอกาสให้เข้าถึงบุคลากรเป้าหมายตามที่องค์กรต้องการได้มากขึ้น พร้อมได้พัฒนาเครื่องมือในการคัดเลือกและประเมินคุณภาพของบุคลากรเป้าหมาย โดยได้จัดทำคลังข้อสอบความรู้เฉพาะด้านของแต่ละสายงาน และนำระบบการประเมินด้านทัศนคติและแนวคิด (Attitude & Mindset) ซึ่งออกแบบและพัฒนาโดยมีมืออาชีพ มาใช้ในการคัดกรองบุคลากรเป้าหมาย ก่อนดำเนินการสรรหาและคัดเลือกตามกระบวนการที่ปรับปรุงใหม่ ดังนี้ ๑) ทดสอบ Aptitude cognitive test ๒) ทดสอบความรู้ ๓) ทดสอบจิตวิทยาบุคลิกภาพและความถนัด และ ๔) สอบสัมภาษณ์ผู้สมัครที่ผ่านการคัดกรอง

๒.๖ การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และรายละเอียดลักษณะงาน (Job Description) โดยได้กำหนดรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของพนักงานตั้งแต่ระดับเจ้าหน้าที่จนถึงระดับบริหาร รวมทั้งได้ออกแบบและกำหนดเกณฑ์การย้ายและการหมุนเวียนงาน (Job Movement Matrix) และการเลื่อนตำแหน่งงานที่สอดคล้องกับกลุ่มงาน (Job Family) เรียบร้อยแล้ว ซึ่งขณะนี้ สื่อสารประชาสัมพันธ์ให้แก่พนักงานและผู้บริหารได้รับทราบ สำหรับรายละเอียดลักษณะงาน (Job Description) เพื่อให้ง่ายต่อการปรับปรุงและทบทวนของสายงาน งานบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำเป็นไฟล์เอกสารส่งให้ผู้บริหารแต่ละระดับขึ้นดำเนินการทบทวนรายละเอียดลักษณะงานที่ปฏิบัติให้เป็นปัจจุบัน และได้นำเข้าระบบ HRIS เพื่อใช้ในการบริหารจัดการต่อไป

๒.๗ การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะของแต่ละตำแหน่งงาน (Career Development Program) และโปรแกรมการพัฒนาตามสมรรถนะของตำแหน่งงาน (Competency Development Program) ซึ่งเป็นโครงการต่อเนื่องจากโครงการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และโครงการพัฒนาศักยภาพระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงสมรรถนะ เพื่อให้พนักงานมีเครื่องมือในการพัฒนาความก้าวหน้าทางสายอาชีพของแต่ละตำแหน่งที่เหมาะสม ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ มองเห็นภาพรวมทั้งหมดของการพัฒนาในแต่ละตำแหน่งงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของพนักงานให้ประสบผลสำเร็จตามแผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Path)

๒.๘ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรแบบ Active Learning ในปี ๒๕๖๕ การพัฒนาบุคลากรได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบโดยเน้นระบบการเรียนรู้แบบ Active Learning ที่ผู้เรียนสามารถเลือกความรู้ และทักษะที่ต้องการพัฒนาทางระบบ Online และสามารถเรียนได้ Anywhere, Anytime, Any device ซึ่งการอบรมในรูปแบบ Online สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรในสถานการณ์ปัจจุบัน และเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรสู่การเป็น SMART OIC จึงได้ประสานสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัดพิษณุโลก (สปป.พล) เป็นผู้ดำเนินการจัดทำหลักสูตรการอบรมความรู้ด้านธรรมาภิบาลในการให้บริการประชาชนตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส ป้องกันการขัดกันของผลประโยชน์ หรือผลประโยชน์ทับซ้อนและการแจ้งช่องทางเบาะแสทุจริตออนไลน์ แก่พนักงานทุกระดับในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ซึ่งพนักงานสามารถเข้าอบรมผ่าน Website (Notebook, PC) หรือผ่าน Mobile Application

๑. สำนักปลัด โดยงานบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถติดตามผลการอบรมได้ เช่น ประวัติการอบรมรายบุคคล ผลการทดสอบเป็นรายวิชาและการสรุปผลการอบรมตามสายงาน โดยได้จัดส่งพนักงานเข้ารับการอบรมทุกคน เพื่อพัฒนาทักษะและเสริมสร้างสมรรถนะและความรู้ความเข้าใจการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ที่จะช่วยให้ผู้เข้าอบรมนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีรูปแบบการอบรมแบบ Classroom ให้กับคณะผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน ๔ คน ปลัด อบต. หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการ จำนวน ๕ คน, สมาชิกสภา อบต จำนวน ๑๒ คน พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๕ คน พนักงานจ้าง จำนวน ๓๔ คน ระยะเวลาการอบรม ๑ วัน มีรายละเอียด ดังนี้

ระดับตำแหน่ง...

ระดับตำแหน่ง	competency	ระยะเวลา	หลักสูตร	รายละเอียดหลักสูตร
คณะผู้บริหาร ท้องถิ่น ๔ คน ปลัด อบต. ๑ คนหัวหน้า สำนัก/ผู้อำนวยการ จำนวน ๕ คน, สมาชิกสภา อบต ๑๒ คน พนักงาน รวม จำนวน ๔๙ คน	Leadership Competency การพัฒนา ทักษะความเป็น ผู้นำ	ฝึกอบรม ๑ วัน	หลักสูตรการพัฒนา ทักษะความเป็นผู้นำ (Essential to Leadership)	๑) กลยุทธ์การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ - เทคนิคการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น - ฟังอย่างไรให้เกิดผล - ทักษะการสื่อสาร - การสื่อสารด้วย อัจฉริยะภาษา - รูปแบบของการสื่อสาร - การบริหารจัดการการ ประชุมให้มีประสิทธิภาพ (Manage effective meeting)

๒) สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) ให้จัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Competency) สอดคล้องกับแผนพัฒนาการรัฐบาลดิจิทัล และแผนพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ฉบับที่ ๓ และแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี ให้แก่ให้กับคณะผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน ๔ คน ปลัด อบต. หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการ จำนวน ๕ คน, สมาชิกสภา อบต จำนวน ๑๒ คน พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๕ คน พนักงานจ้าง จำนวน ๓๔ คน ระยะเวลาการอบรม ๑ วัน มีรายละเอียด ดังนี้ โดยเป็นไปตามกรอบการพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

ระดับตำแหน่ง	competency	ระยะเวลา	หลักสูตร	รายละเอียดหลักสูตร
คณะผู้บริหารท้องถิ่น ๔ คน ปลัด อบต. ๑ คนหัวหน้าสำนัก/ ผู้อำนวยการ จำนวน ๕ คน, สมาชิกสภา อบต ๑๒ คน พนักงานรวม จำนวน ๔๙ คน	Digital Competency - Digital Mindset and Culture - Industry Trend	ฝึกอบรม ๑ วัน	หลักสูตรการเป็น ผู้นำเพื่อการเปลี่ยน ผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Leadership for Digital Transformation) และ การพัฒนา กระบวนคิดเพื่อ พิชิตยุคดิจิทัล (Developing a Digital Transformation Mindset)	๑) Digital Transformation Concept - แนวคิดและความหมายของ Digital Transformation - กรอบ Framework ของ Digital Transformation - การเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีดิจิทัลกับการ ปรับเปลี่ยนขององค์กร - การเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Transformation) - กรณีศึกษาและแนวทางการปรับตัวเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงองค์กร Digital Transformation - กิจกรรมเพื่อพัฒนา Digital Mindset ๒) Digital Leadership Essential Knowledge & Competency - ความท้าทายของผู้นำในยุคดิจิทัล - ทักษะดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับผู้นำ (Digital Literacy for Leader) - วัฒนธรรมดิจิทัล (Digital Culture) - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อยกระดับภาวะผู้นำ (Leadership Sharing)

ระดับตำแหน่ง	competency	ระยะเวลา	หลักสูตร	รายละเอียดหลักสูตร
				๓) Technological Trends and Disruptive Technology - แนวโน้มของเทคโนโลยี (Technology Trends) - เทคโนโลยีที่สำคัญในยุคดิจิทัล ๔) Developing Innovation Thinking - การสร้างกระบวนการคิดในเชิงนวัตกรรม (Innovative Thin) ๕) Developing Innovation Thinking (Workshop) - ฝึกปฏิบัติ : การใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบเพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน/นวัตกรรมในองค์กร - อภิปรายและสรุปผลการ ฝึกอบรมร่วมกัน king

๓. หลักสูตรด้าน Leadership Competency ให้กับระดับบริหารและอำนวยการ และหลักสูตรด้าน Digital Competency เน้น Data Analytics

ระดับตำแหน่ง	competency	ระยะเวลา	หลักสูตร	รายละเอียดหลักสูตร
พนักงานส่วนตำบล ๑๕ คน	Leadership Competency - การปรับตัว และยืดหยุ่นให้เข้ากับสถานการณ์	อบรม รูปแบบ Virtual Classroom ๖ ชั่วโมง	หลักสูตรการพัฒนา Mindset สำหรับการทำงาน และการทำงานร่วมกันในทีม สร้างความร่วมมือในการทำงาน และการพัฒนาตนเองและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๑) Agile Mindset การปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่ไม่คาดคิด ๒) Agility - เรียนรู้การทำงานด้วยแนวคิดอไจล์ ผ่านเครื่องมือ OKR และ Scrum - เข้าใจจิตวิทยาของคนที่มีความเปลี่ยนแปลงและความตระหนักรู้ในตนเอง ๓) Communication Effectiveness - พัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างรอบด้านเพื่อบรรลุผลลัพธ์ - เรียนรู้การลดความขัดแย้งด้วยแนวคิดเชิงบวก
	Digital Competency - Digital Mindset - Data Analytics			หลักสูตร Digital World & Data Analytic ๑) Data Analytics เรียนรู้แนวคิดพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ ช่วยเสริมการตัดสินใจบนฐานของข้อมูล ๒) Power BI เรียนรู้ชุดเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลและดึงข้อมูลเชิงลึกทางธุรกิจออกมาผ่านการสร้างแดชบอร์ดแบบโต้ตอบ

ระดับตำแหน่ง	competency	ระยะเวลา	หลักสูตร	รายละเอียดหลักสูตร
ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ๒๔ คน	Leadership Competency - การปรับตัว และยืดหยุ่นให้เข้ากับสถานการณ์	อบรม รูปแบบ Virtual Classroom m ๖ ชั่วโมง	หลักสูตร การพัฒนา Mindset สำหรับการสร้างความร่วมมือในการทำงาน และการพัฒนาตนเองและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๑) Outward Mindset at Work การพัฒนา มายด์เซตสำหรับการสร้างความร่วมมือในการทำงาน ๒) Growth Mindset พัฒนา Growth Mindset เพื่อการเติบโต พัฒนาตนเองและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ๓) Communication Effectiveness - พัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างรอบด้านเพื่อ บรรลุผลลัพธ์ - เรียนรู้การลดความขัดแย้งด้วยแนวคิดเชิงบวก
	Digital Competency - Data Analytics		หลักสูตร Data Analytic	๑) Practical Data Analytics and Machine Learning for Organizations ๑-๒ เรียนรู้ แนวคิดพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ ช่วยเสริมการตัดสินใจบนฐานของข้อมูล ๒) Business Analytic with Excel เรียนรู้ชุด เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล และดึงข้อมูล เชิงลึกทางธุรกิจออกมาผ่านการสร้างแดชบอร์ด แบบโต้ตอบ

๒.๙ การศึกษาและออกแบบสถานที่ทำงานให้รองรับการเป็น Smart Workplace เพื่อรองรับ การปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ Smart OIC และเพื่อเตรียมความพร้อมองค์กรในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการ ทำงานและสถานที่ทำงานให้ดึงดูดคนรุ่นใหม่ และรองรับการเป็น Smart Workplace จึงได้ประสาน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานที่ทำงาน (Facility Management) เพื่อประเมินและออกแบบสถานที่ทำงาน ให้รองรับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการปรับเปลี่ยนพื้นที่การทำงาน (Space Management) เพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานร่วมกันมากขึ้น (Agile Network)

๓. การยกระดับความเป็นมืออาชีพด้านทรัพยากรบุคคล (Professional HR) เพื่อยกระดับ ความรู้ความสามารถและความเป็นมืออาชีพ ในการคิดค้น พัฒนาและส่งมอบระบบการบริหารทรัพยากรอย่าง มีกลยุทธ์และอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายในการดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากร HR ให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถด้านการบริหารงานบุคคล สามารถยกระดับการให้บริการให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว และมี ประสิทธิภาพ โดยมีกิจกรรมที่สำคัญที่ได้ดำเนินการแล้ว ดังนี้

(๑) การพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านการบริหารงานบุคคล (Develop HR Capability) ของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคลตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

(๒) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (HRIS) เพื่อสนับสนุนและ ยกระดับการให้บริการด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยมีระบบงาน ทั้งหมด ๘ ระบบ ได้แก่

- ระบบงานสรรหาบุคลากร (Recruitment Module)
- ระบบงานทะเบียนประวัติ (Personnel Data Module หรือ ก.พ.๗)
- ระบบงานอัตรากำลังและโครงสร้างองค์กร (Organization Structure Module)
- ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management Module)
- ระบบงานฝึกอบรม (Training Module)
- ระบบงานบันทึกเวลาปฏิบัติงาน (Time Attendance Module)

(๓) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลพนักงาน ผ่านระบบ HRIS เพื่อบริหารจัดการข้อมูลพนักงาน โดยข้อมูลบุคลากรในระบบจะถูกนำมาวิเคราะห์และประมวลผล (HR Analytics) เพื่อใช้วางแผนการบริหารจัดการพนักงาน และออกรายงานข้อมูลบุคลากรเสนอต่อผู้บริหารเพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการและประกอบการตัดสินใจด้านบุคลากร โดย HR จะใช้ระบบ HRIS เพื่อประสานงานและสื่อสารข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้พนักงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและการรายงานข้อมูลทางทรัพยากรบุคคลเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหาร (Reporting for Management Decision)

(๔) การปรับปรุงกระบวนการทำงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัวและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยการลดขั้นตอนงานที่ไม่จำเป็น การปรับบทบาทความรับผิดชอบให้กว้างมากขึ้น และการปรับใช้ระบบเทคโนโลยีในการทำงานมากขึ้น

ทั้งนี้ การดำเนินการภายใต้แผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๕ เป็นการดำเนินงานต่อเนื่องในการวางโครงสร้างพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อก้าวสู่องค์กรศักยภาพสูง (High Performance Organization) ส่วนแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลในระยะต่อไป จะมุ่งตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรในการก้าวสู่ SMART OIC “OIC Transformation”

๔. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานตามภารกิจและการจัดกิจกรรมต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม	<p>๑. ปรับรูปแบบการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้เป็นรูปแบบออนไลน์หรือรูปแบบผสมผสาน</p> <p>๒. ปรับกระบวนการทำงานภายในให้มีการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์มากยิ่งขึ้น เช่น การจัดประชุม การจัดอบรมและพัฒนาพนักงาน การบันทึกเวลาปฏิบัติงาน การรับ-ส่งหนังสือภายใน การจัดกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนการสื่อสารทั้งภายในภายนอกองค์กร เพื่อให้รองรับกับการดำเนินงานจากที่บ้าน (work from home) ในกรณีที่พนักงานไม่สามารถเข้ามาปฏิบัติงานได้ อันเนื่องมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-๑๙</p>