

# ชื่อ องค์ ความ รู้ ประ โย ช น์ ข อง กา ร จั ด ระ บ บ กา ร บ ริ ห า ร ง า น บุ ค ค ล

ชื่อเจ้าขององค์ความรู้

นางสาวธีรยา เจริญสุข นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

## องค์ความรู้ที่ปั่งปี้ หมวดที่ 4 เสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง

ที่มาและความสำคัญในการจัดทำองค์ความรู้ ระบบการ

บริหารงานบุคคล หมายถึง เป็นระบบที่เกี่ยวกับงานบุคคล เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ดำเนินงานด้านบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก และ การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาบุคคล ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งการพัฒนา อารมณ์รักษา การให้สวัสดิการ การยกย่อง เชิดชูเกียรติ ให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ในการทำงาน และยังรวมถึง การลงโทษทางวินัย การแสวงหาวิธีการที่ทำให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุผลพหุผลภาพ จนถึงการออกจากราชการหรือเกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

### รูปแบบ กระบวนการ หรือ ลำดับขั้นตอน

1. การวางแผนกำลังคน
2. การส่งเสริมการใช้ประโยชน์ของบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะเพิ่มขึ้น
4. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

### เทคนิคในการปฏิบัติงาน

1. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนกำลังคนในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเพชรบุรี ให้ตรงตามกรอบอัตราและโครงสร้างของจังหวัด อำเภอ กลุ่มงาน/ฝ่าย ให้สอดคล้องกับลักษณะงาน ปริมาณงาน การจัดกำลังคนต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมไม่ว่าจะเป็นจำนวนบุคลากรหรือพื้นที่ในการปฏิบัติงานแต่ละพื้นที่ เป็นสำคัญ
2. การส่งเสริมการใช้ประโยชน์ของบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด จากที่เราวางแผนกำลังคนแล้ว จะทำให้เราส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้อย่างถูกต้อง เกิดผลงานดี ขณะเดียวกันก็ยังสามารถช่วยพัฒนาศักยภาพด้านอื่นๆ ให้เกิดขึ้น และองค์กรเองก็สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เพิ่มเติมอีกด้วย หากไม่มีการวางแผนบริหารจัดการที่ดี เราอาจไม่ได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคลากรอย่างเต็มที่ หรืออาจไม่ค้นพบศักยภาพที่แท้จริง หากเราบริหารจัดการได้ดีแล้วเราจะสามารถนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้มากมายหลากหลาย
3. พัฒนาให้บุคลากรมีสมรรถนะเพิ่มขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง เพื่อให้ได้คนดีคนเก่ง คือ การส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดที่ปฏิบัติงาน ให้มีความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ ทักษะ เพื่อให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการสนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการเข้ารับการศึกษาคourses ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และการเข้าร่วมกิจกรรมอื่นๆ ที่ส่งเสริมความรู้ ความสามารถให้บุคลากร
4. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ คือการประเมินความสำเร็จของงานอันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานตลอดรอบการประเมินด้วยวิธีการที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด โดยเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการ ตามเกณฑ์มาตรฐานผลงานที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานกำหนดร่วมกันไว้ ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติราชการดำเนินการประเมิน ปีละ ๒ รอบตามปีงบประมาณ ดังนี้ รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน

### ปัญหาที่พบและแนวทางการแก้ไขปัญหา

ปัญหา อัตรากำลังคนในการปฏิบัติงานในพื้นที่ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

แนวทาง กรมการพัฒนาชุมชนต้องจัดหาบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ปัญหา บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน

แนวทาง กรมการพัฒนาชุมชนควรจะทำคู่มือในการปฏิบัติหน้าที่ ในแต่ละตำแหน่งให้มีความชัดเจน และบุคลากรต้องหมั่นศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เพิ่มเติมในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ เพื่อสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของตนเองและความก้าวหน้าในอนาคต