



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง
เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้นเพื่อเป็นกรอบการดำเนินงาน พัฒนาความรู้ของเจ้าหน้าที่ในด้านต่างๆ รวมถึงเป็นกรอบในการส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา เพื่อให้ได้รับทราบปัญหาและเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงดำเนินงานและการบริหารงานของหน่วยงาน และเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง ได้รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายณัฐวุฒิ อาแวปุเตะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง

สรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
ตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านโครงสร้างการบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้และการบริหารอัตรากำลัง

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง</p>	<p>วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมี ระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของหน่วยงาน 2. นำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกด้าน 3. เส้นทางความก้าวหน้าของสาย อาชีพ 4. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามผลสัมฤทธิ์ของงานและ สมรรถนะหลัก 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาท และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล 2. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็น เครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับ ตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การ วางแผนการพัฒนา บุ ค ล า กร และ การ บริ หารผลตอบแทน 3. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ 4. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตาม ผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก 5. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการ บริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร 	<p>ควรมีการปรับปรุง แผนอัตรากำลัง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p>

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับ สถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีแผนพัฒนาบุคลากร 2. มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน 3. บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร 4. มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ ของ อบต. 2. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตาม ตำแหน่งงานและสายอาชีพตาม สมรรถนะของตำแหน่งและ การบริหารจัดการคนดีและคนเก่ง ของ องค์กร 3. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีด ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพ และ ตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง 4. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นใน วัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตาม จรรยาบรรณของ อบต.ต๊ะบั้ง 5. พัฒนางานด้านการจัดการ ความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้าง วัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอด ความรู้ การแลกเปลี่ยน ความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน อย่างต่อเนื่อง 	<p>ควรส่งเสริมให้พนักงานทุก ตำแหน่ง ได้รับการอบรมเพื่อ เพิ่มศักยภาพใน การปฏิบัติงาน</p>

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ</p>	<p>ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร จัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็น ปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณ เอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการ วางแผน ตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>การปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการ บุคลากร มีประสิทธิภาพมากขึ้น</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR) 2. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านการบริหารจัดการบุคลากร 3. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบ สารสนเทศด้านการบริหารจัดการ บุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งาน ระบบ และ เพื่อขีดความสามารถ ของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ควรจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานเพิ่มเติม และปรับปรุงระบบต่างๆ ให้ทันสมัย 2. เสนอแนะให้มีการนำระบบ แสกนลายนิ้วมือแทนการลงชื่อมาปฏิบัติงาน

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการบริหาร	เพื่อให้การบริหารจัดการมีคุณภาพด้วย ความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมี ประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิด ประโยชน์สูงสุด เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง และเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้ เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีแผนกลยุทธ์ 2. มีแผนการปฏิบัติงานประจำปี 4.มีการติดตามผลการดำเนินงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหาร ระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา ในระดับต้น 2. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็น แนวทางในการบริหารงานให้ เป็นไปตาม แผนงาน และ ทิศทางที่วางไว้ 3. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ กำหนดไว้ 4. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วย ความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมี ประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิด ประโยชน์สูงสุด 5. มีการติดตามและประเมินผล ด้วย การประชุมประจำเดือน และ คณะกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และ ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยให้มี โครงสร้างส่วนราชการภายใน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ควรให้มีการประชุมผู้บริหาร กับหัวหน้าส่วนราชการเป็น ประจำทุกเดือน 2. ควรจัดประชุมพนักงานเพื่อติดตาม ประเมิน ผล การปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายด้านสวัสดิการ</p>	<p>เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพ ชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับ องค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของ ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุก โอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวปลอดภัย และ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็น และเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2. สภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3. มีสวัสดิการผลตอบแทนพิเศษ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่งคนดี และคุณประโยชน์ให้องค์กร 4. ปรับปรุงระบบสวัสดิการผลตอบแทนพิเศษ 5. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสาร ด้าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ นโยบาย และกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารให้มากขึ้น เช่น สื่อสังคม หรือ โซเชียลมีเดียต่างๆ เป็นต้น 2. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อ