



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 องค์การบริหารส่วนตำบลตะบึง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านโครงสร้างการบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้และการบริหารอัตรากำลัง

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายด้านการ ปรับปรุง โครงสร้าง ระบบงานและการ บริหารอัตรากำลัง</p>	<p>วางแผน สนับสนุนและส่งเสริม ให้โครงสร้าง ระบบงาน การ จัดกรอบอัตรากำลังและการ บริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจขององค์กรและ เพียงพอ มีความคล่องตัวต่อ การขับเคลื่อนการดำเนินงาน ของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่ มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับ ผลตอบแทนและมีการกำหนด สมรรถนะและลักษณะที่พึง ประสงค์ของพนักงานที่องค์กร คาดหวัง</p>	<p>1. ระบบงานและกรอบ อัตรากำลัง สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของ หน่วยงาน 2. นำสมรรถนะมาใช้เป็น เครื่องมือ ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลทุกด้าน 3. เส้นทางความก้าวหน้าของ สาย อาชีพ 4. ระบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ตามผลสัมฤทธิ์ของ งานและ สมรรถนะหลัก</p>	<p>1. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้าง องค์กร ระบบงานและกรอบ อัตรากำลัง ให้สอดคล้อง กับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการ ปรับบทบาท และการภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล 2. จัดทำสมรรถนะ และนำ สมรรถนะมาใช้เป็น เครื่องมือใน การบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง ด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้น เงินเดือนและปรับ ตำแหน่ง การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การ วาง แผนการพัฒนาบุคลากรและการ บริหารผลตอบแทน 3. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสาย อาชีพ 4. จัดทำระบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานตาม ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะหลัก 5. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง งานและการ บริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร</p>	<p>ควรมีการปรับปรุง แผน อัตรากำลัง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p>

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยสามารถ คัดกรอง ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับ สถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตาม เป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีแผนพัฒนาบุคลากร</li> <li>2. มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน</li> <li>3. บุคลากรมีความรู้ในวัฒนธรรมองค์กร</li> <li>4. มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต.</li> <li>2. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะของตำแหน่งและ การบริหารจัดการคนดีและคนเก่งของ องค์กร</li> <li>3. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีด ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงานทุก ระดับ ตามสายอาชีพ และตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง</li> <li>4. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ อบต. ตะบิ้ง</li> <li>5. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยน ความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</li> </ol>	ควรส่งเสริมให้พนักงานทุก ตำแหน่ง ได้รับการอบรมเพื่อ เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ</p>	<p>ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร จัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณ เอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>การปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศด้านการบริหาร จัดการ บุคลากร มีประสิทธิภาพมากขึ้น</p>	<p>1. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR)  2. ปรับปรุงและพัฒนาาระบบสารสนเทศ ด้านการบริหารจัดการบุคลากร  3. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการ บุคลากรให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพื่อ อนาคต  ความสามารถ ของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนา ระบบในอนาคต</p>	<p>1. ควรจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานเพิ่มเติม และปรับปรุงระบบต่างๆ ให้ทันสมัย  2. เสนอแนะให้มีการนำระบบ แสกนลายนิ้วมือแทนการลงชื่อ มาปฏิบัติงาน</p>

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการบริหาร	<p>เพื่อให้การบริหารจัดการมีคุณภาพด้วย ความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมี ประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิด ประโยชน์สูงสุด เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง และเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้ เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีแผนกลยุทธ์</li> <li>2. มีแผนการปฏิบัติงานประจำปี</li> <li>4. มีการติดตามผลการดำเนินงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหาร ระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา ในระดับต้น</li> <li>2. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อ เป็น แนวทางในการบริหารงาน ให้เป็นไปตาม แผนงาน และ ทิศทางที่วางไว้</li> <li>3. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ กำหนดไว้</li> <li>4. มีการบริหารจัดการมุ่งผู้ คุณภาพด้วย ความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมี ประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิด ประโยชน์สูงสุด</li> <li>5. มีการติดตามและประเมินผล ด้วย การประชุมประจำเดือน และ คณะกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบ ปัญหาอุปสรรค และ ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยให้มี โครงสร้างส่วนราชการภายใน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ควรให้มีการประชุมผู้บริหาร กับหัวหน้าส่วนราชการเป็น ประจำทุกเดือน</li> <li>2. ควรจัดประชุมพนักงานเพื่อ ติดตาม ประเมิน ผลการ ปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน</li> </ol>



แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านสวัสดิการ	<p>เสริมสร้างความมั่นคง ชีวิภูมิคุ้มกันใจ คุณภาพ ชีวิตที่ดี ความภาคภูมิใจและพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับ องค์กร โดยการพัฒนาที่มี ความก้าวหน้าของ ผู้ปฏิบัติงานที่มี ผลงานและสมรรถนะในทุก โอกาส สร้างช่องทางสื่อสาร ให้สิ่งดีๆ ผลิตประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวปลอดภัย และ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็น และเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</li> <li>2. สภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</li> <li>3. มีสวัสดิการผลตอบแทนพิเศษ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</li> <li>2. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</li> <li>3. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และคุณประโยชน์ให้องค์กร</li> <li>4. ปรับปรุงระบบสวัสดิการผลตอบแทนพิเศษ</li> <li>5. ปรับปรุงช่องทางสื่อสารสื่อสารด้าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ นโยบาย และกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารให้มากขึ้น เช่น สื่อสังคม หรือโซเชียลมีเดียต่างๆ เป็นต้น</li> <li>2. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงาน ให้มีเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อ</li> </ol>

## ปัญหา และ อุปสรรค

### นโยบายด้านการปรับปรุง โครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ทั้งสายบริหารและสายปฏิบัติมีจำนวนน้อยกว่าตำแหน่งว่าง ทำให้มีตำแหน่งว่างตามกรอบอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้งว่างอยู่ โดยเฉพาะตำแหน่งที่ขาดแคลน เช่น ผู้อำนวยการกองคลัง

### นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เนื่องจากสถานการณ์โควิดในปีที่ผ่านมา ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมได้

### นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

ยังไม่สามารถนำระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากขาดแคลนงบประมาณ

### นโยบายด้านการบริหาร

ขาดการติดตาม และประเมินผลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง

### นโยบายด้านสวัสดิการ

ยังขาดแคลนงบประมาณก่อสร้างอาคารสำนักงาน