

รายงานผลการดำเนินงาน

ตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕



ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม

อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

สรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ตามนโยบายและกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ การบริหารอัตรากำลัง

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ปัญหา/อุปสรรค
นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง	วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กรรวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง	๑.ระบบงานและกรอบอัตรากำลังสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน ๒.นำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกด้าน ๓.เส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ๔.ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก	๑.ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนิคม ๒.จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน การพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน ๓.มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ๔.จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก ๕.จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคน และคนเก่งขององค์กร	ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	ไม่มี

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	ปัญหา/ อุปสรรค
นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร	<p>๑.มีแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒.มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>๓.บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>๔.มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต.</p> <p>๒.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร</p> <p>๓.พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔.ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ อบต.บ้านนิคม</p> <p>๕.พัฒนางานด้านการจัดการความรู้องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>	ควรส่งเสริมให้พนักงานทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	ไม่มี

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	ปัญหา/ อุปสรรค
นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ	ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณ เอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร มีประสิทธิภาพมากขึ้น	<p>๑.พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร</p> <p>๒.ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร</p> <p>๓.เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบและเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต</p>	<p>๑.ควรจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานเพิ่มเติม และปรับปรุงระบบต่าง ๆ ให้ทันสมัย</p> <p>๒.เสนอแนะให้มีการนำระบบแสกนลายนิ้วมือแทนการลงชื่อปฏิบัติงาน</p>	ไม่มี

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	ปัญหา/ อุปสรรค
นโยบายด้านสวัสดิการ	เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก และพึง พอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คน เก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริม ความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มี ผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้าง ช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัด สวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวปลอด ภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตาม ความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่ กฎหมายกำหนดและสนับสนุนการ ดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุก ระดับ	๑.บุคลากรแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ๒.สภาพความปลอดภัย อาชีว อนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน ๓.มีสวัสดิการผลตอบแทน พิเศษ	๑.ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๒.ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓.ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและ คุณประโยชน์ให้องค์กร ๔.ปรับปรุงระบบสวัสดิการผลตอบแทน พิเศษ ๕.ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ นโยบายและกล ยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล	๑.ควรเพิ่มช่องทางการ สื่อสารให้มากขึ้น เช่น สื่อสังคม หรือโซเชียลมี เดียต่าง ๆ เป็นต้น ๒.ควรปรับปรุงสถานที่ ทำงานให้มีความ เหมาะสมกับจำนวน บุคลากรและเป็นการ อำนวยความสะดวก ให้กับผู้มาติดต่อราชการ	ไม่มี

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	ปัญหา/ อุปสรรค
นโยบายด้านการบริหาร	เพื่อให้การบริหารจัดการมีคุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่องและเพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานให้เป็นที่ไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้	๑.มีแผนกลยุทธ์ ๒.มีแผนการปฏิบัติงานประจำปี ๓.มีการติดตามผลการดำเนินงาน	๑.มีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น ๒.มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นที่ไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้ ๓.มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ ๔.มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ๕.มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการภายใน	๑.ควรให้มีการประชุมผู้บริหารกับหัวหน้าส่วนราชการเป็นประจำทุกเดือน ๒.ควรจัดประชุมพนักงานเพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน	ไม่มี