



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน

อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประเด็นการพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการ ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงานและการ บริหารอัตรากำลัง	วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มี โครงสร้าง ระบบงาน การจัดการรอบ อัตรากำลัง และการบริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ ขององค์กรและเพียงพอ มีความ คล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มี ประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และมีการกำหนดสมรรถนะและ ลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่ องค์กรคาดหวัง	๑. ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของหน่วยงาน ๒. นำสมรรถนะมาใช้เป็น เครื่องมือในการบริหารทรัพยากร บุคคลทุกด้าน ๓. เส้นทางความก้าวหน้าของสาย อาชีพ ๔. ระบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะหลัก	๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเคียน ๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็น เครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับ ตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การ วางแผนการพัฒนามูลฐานและการบริหาร ผลตอบแทน ๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตาม ผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก ๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการ บริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร	ควรมีการปรับปรุง แผนอัตรากำลัง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ประเด็นการพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร	๑. มีแผนพัฒนาบุคลากร ๓. มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ๔. บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ๕. มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของอบต. ๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร ๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง ๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ อบต.นาเคียน ๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	ควรส่งเสริมให้พนักงานทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ประเด็นการพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ	ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสารสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร มีประสิทธิภาพมากขึ้น	๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร ๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร ๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต	๑. ควรจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานเพิ่มเติม และปรับปรุงระบบต่างๆ ให้ทันสมัย ๒. เสนอแนะให้มีการนำระบบสารสนเทศนี้ไปมีอแทนการลงชื่อปฏิบัติงาน

ประเด็นการพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้าน สวัสดิการ	เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึง พอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริม ความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มี ผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดจัด สวัสดิการความปลอดภัย อาชีวะ ปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการ ทำงาน ตามความจำเป็นและ เหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนดและสนับสนุนการดำเนิน กิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุก ระดับ	๑. บุคลากรแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ๒. สภาพความปลอดภัย อาชีวะ อนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ๓. มีสวัสดิการผลตอบแทนพิเศษ	๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและ คุณประโยชน์ให้องค์กร ๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการผลตอบแทนพิเศษ ๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑. ควรเพิ่มช่อง ทางการสื่อสาร ให้มากขึ้น เช่น สื่อ สังคม หรือโซเชียล มีเดียต่างๆ เป็นต้น ๒. ควรปรับปรุง สถานที่ทำงาน ให้มีเหมาะสมกับ จำนวนบุคลากร และ เป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ มาติดต่อราชการ

ประเด็นการพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการบริหาร	เพื่อให้การบริหารจัดการมีคุณภาพ ด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่องและเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้	๑. มีแผนกลยุทธ์ ๒. มีแผนการปฏิบัติงานประจำปี ๓. มีการติดตามผลการดำเนินงาน	๑. มีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น ๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้ ๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ ๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ๕. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการภายใน	๑. ควรให้มีการประชุมผู้บริหารกับหัวหน้าส่วนราชการเป็นประจำทุกเดือน ๒. ควรจัดประชุมพนักงานเพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน