



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแสนสุข
ที่ รอ ๗๖๔๐๑/๑๙๕ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลแสนสุข

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลแสนสุข ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เพิ่มทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ในทุกๆ ด้าน องค์การบริหารส่วนตำบลแสนสุข ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จึงขอรายงานผลการดำเนินงานให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแสนสุข ทราบดังรายละเอียดแนบท้ายบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวรุ่งฤดี สะอาด)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

(นางอุดมพร จันเต)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

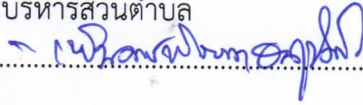
ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

(นางสาวรัตนา อ้วนกันยา)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของรองปลัด.....

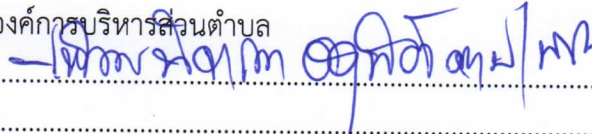
ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



(นายคำตัน หลุบเลา)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแสนสุข

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

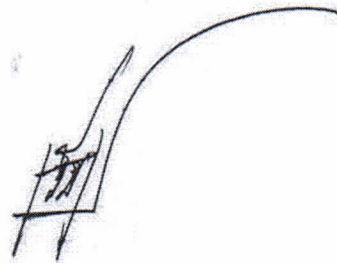


ว่าที่ร้อยตรี

(สิทธิเดช อุทก)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแสนสุข

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล



(นายชัย สิ้นธุ์ไพร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแสนสุข

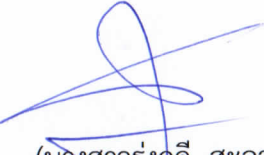
สรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลแสนสุข อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง</p>	<p>วางสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กรรวมทั้งระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง</p>	<p>๑. ระบบงานและกรอบอัตรากำลังสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของหน่วยงาน ๒. นำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกด้าน ๓. เส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ๔. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก</p>	<p>๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนสุข ๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผล การปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลการตอบแทน ๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก</p>	<p>อบต.แสนสุข มีการปรับปรุงโครงการระบบงานและอัตรากำลังที่เหมาะสม</p>

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>ด้านการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อน การดำเนินงานตามพันธกิจของ องค์กรเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และประสบ ผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้ง ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ให้กับบุคลากรในองค์กร</p>	<p>๑. มีแผนพัฒนาบุคลากร ๒. มีการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารและเพิ่มขีด ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ๓. บุคลากรยึดมั่นใน ๔. มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ในการทำงาน อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต. ๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตาม ตำแหน่งงานและสายอาชีพตาม สมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหาร จัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร ๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีด ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและ ตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง ๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรม องค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ อบต. แส่นสุข ๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้องค์ ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้การ ถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>ควรส่งเสริมให้พนักงานทุก ตำแหน่งได้รับการอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน</p>

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม</p>	<p>เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และ ความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับ องค์กร โดยการส่งเสริม ความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีผลงานและสมรรถนะในทุก โอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจผลประโยชน์ตอบ แทนพิเศษ และสิ่งแวดล้อมใน การทำงาน ตามความจำเป็น และเหมาะสมเป็นไปตามที่ กฎหมายกำหนดและสนับสนุน การดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดี ระหว่าง ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ</p>	<p>บุคลากรมีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ๒. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและ คุณประโยชน์ในองค์กร ๓. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการ บริหารทรัพยากรมนุษย์</p>	<p>๑. ควรเพิ่มช่อง ทางการสื่อสารให้มากขึ้น ๒. ควรปรับปรุง สถานที่ทำงานให้มีความ เหมาะสมกับจำนวน บุคลากร และเป็นการ อำนวยความสะดวกให้กับ ผู้มาติดต่อราชการ</p>

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
การพัฒนาด้านอื่น ๆ	เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ ด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้ มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ สูงสุด เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรค และปรับปรุงแก้ไข อย่างต่อเนื่องและเพื่อเป็น แนวทางในการบริหารงานให้ เป็นไปตามแผนงาน และ ทิศทางที่วางไว้	๑. มีแผนกลยุทธ์ ๒. มีแผนการปฏิบัติงาน ประจำปี ๓. มีการติดตามผลการ ดำเนินงาน	๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลด ขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็น ปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้ อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการ ทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	๑. ควรให้มีการประชุม ผู้บริหารกับหัวหน้าส่วน ราชการเป็นประจำทุก เดือน ๒. ควรจัดประชุมพนักงาน เพื่อติดตามประเมินผลการ ปฏิบัติงานเป็นประจำทุก เดือน


 (นางสาวรุ่งฤดี สะอาด)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ