



รายงานผลการดำเนินงาน
ตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
ของเทศบาลตำบลวังโพธิ์
อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

สรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

เทศบาลตำบลวังโพธิ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านโครงสร้างการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้และการบริหารอัตรากำลัง

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการปรับปรุง โครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง	วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มี โครงสร้างระบบงาน การจัดการรอบ อัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง	๑. ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของ หน่วยงาน ๒. นำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกด้าน ๓. เส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ๔. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก	๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาท และภารกิจของเทศบาลตำบลวังโพธิ์ ๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับ ตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การ วางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหาร ผลตอบแทน ๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก ๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร	ควรมีการปรับปรุง แผนอัตรากำลัง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

สรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

เทศบาลตำบลวังโพธิ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านโครงสร้างการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้และการบริหารอัตรากำลัง

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการพัฒนา บุคลากร	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการ ทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับ สถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ องค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามพันธกิจของ องค์กรเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรมให้กับบุคลากรใน องค์กร	๑. มีแผนพัฒนาบุคลากร ๒. มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ๓. บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรม องค์กร ๔. มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ เทศบาล ๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตาม ตำแหน่งงานและสายอาชีพตาม สมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่ง และ การบริหารจัดการคนดีและคนเก่งของ องค์กร ๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและ ตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง ๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นใน วัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตาม จรรยาบรรณของ อบต.ไทยเจริญ ๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	ควรส่งเสริมให้พนักงานทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อ เพิ่ม ศักยภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

เทศบาลตำบลวังโพธิ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านโครงสร้างการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้และการบริหารอัตรากำลัง

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ	ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร จัดการ ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็น ปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณ เอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการ วางแผน ตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้ บริหารงาน ด้วยบุคลากรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบ สารสนเทศด้านการบริหารจัดการ บุคลากร มีประสิทธิภาพมากขึ้น	๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร ๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านการ บริหารจัดการบุคลากร ๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบ สารสนเทศด้าน การบริหารจัดการ บุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับ การ ใช้งานระบบ และเพื่อขีดความสามารถ ของ บุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนา ระบบในอนาคต	๑. ควรจัดสรร งบประมาณใน การดำเนินงาน เพิ่มเติม และ ปรับปรุงระบบ ต่างๆ ให้ทันสมัย ๒. เสนอแนะให้มี การนำระบบ แส กนลายนิ้วมือ แทนการลงชื่อ ปฏิบัติงาน

สรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

เทศบาลตำบลวังโพธิ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านโครงสร้างการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้และการบริหารอัตรากำลัง

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านสวัสดิการ	เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดจัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ	๑. บุคลากรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๒. สภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓. มีสวัสดิการผลตอบแทนพิเศษ	๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน ๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และคุณประโยชน์ให้องค์กร ๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ ๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้าน การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ นโยบาย และกลยุทธ์ด้านการบริหาร และพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	๑. ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารให้มากขึ้น เช่น สื่อสังคม หรือโซเชียลมีเดียต่างๆ เป็นต้น ๒. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงาน ให้มีเหมาะสมกับจำนวน บุคลากรและเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อ ราชการ

สรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล

เทศบาลตำบลวังโพธิ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านโครงสร้างการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้และการบริหารอัตรากำลัง

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการบริหาร	เพื่อให้การบริหารจัดการมีคุณภาพด้วย ความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมี ประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิด ประโยชน์สูงสุด เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง และเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้ เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้	๑. มีแผนกลยุทธ์ ๒. มีแผนการปฏิบัติงานประจำปี ๓. มีการติดตามผลการ ดำเนินงาน	๑. มีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหาร ระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา ในระดับต้น ๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็น แนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตาม แผนงาน และทิศทางที่วางไว้ ๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ กำหนดไว้ ๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วย ความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมี ประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ๕. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรค และ ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการภายใน	๑. ควรให้มีการประชุมผู้บริหาร กับหัวหน้าส่วนราชการเป็น ประจำทุกเดือน ๒. ควรจัดประชุมพนักงานเพื่อติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็น ประจำทุกเดือน