



รายการผลการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล
และการวิเคราะห์ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม
อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม (สำนักงานปลัดฯ)

ที่ ๘๘๘๐๑/๑๑๒

วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายการผลการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงามได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔ ขึ้น โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงานและการบริหาร อัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและด้านการบริหาร เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงามเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เปิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์และพันธกิจให้สำเร็จ นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุมและครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

(นายฉัตรชัย บุญรินทร์)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

.....เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ.....

(ลงชื่อ)

(นายปังกกร มีศิลป์)

นักวิชาการเกษตร รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม

.....เห็นควรประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน.....

.....ทราบ.....

(ลงชื่อ)

(นายปรัชญา ปาณาติ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม

(ลงชื่อ)

(นายประดิษฐ์ สานทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม

รายการผลการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล
และการวิเคราะห์ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีภูมิลาเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๕. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร ๖. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๗. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๒. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๓. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๔. ใช้ระบบเครือข่ายติดมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบ
โอกาส (Opportunities)	ข้อจำกัด (Threats)
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม

ลำดับ	ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
๑	การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๒	การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔	พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕	การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๖	การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
๗	การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
๘	การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๙	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเศรษฐกิจฐานรากและการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๑๐	การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
๑๑	การพัฒนาศูนย์ช่วยเหลือวิชาการให้เป็นศูนย์การบริหารจัดการความรู้
๑๒	การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๑๓	การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๑๔	การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ
๑๕	การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
๑๖	พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและสร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๑๗	กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๘	บูรณาการแผนงาน/โครงการและระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีมและการเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๑๙	พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงกับภารกิจ
๒๐	พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
๒๑	สร้างระบบ Logistic เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรมีประสิทธิภาพสูงสุด
๒๒	สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามมาตรฐานการจัดบริการสาธารณะ
๒๓	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริหารราชการของ อบท.และระบบบริหารราชการแนวใหม่ให้มีสมรรถนะตรงกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานภารกิจอย่างมืออาชีพ
๒๔	พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของเครื่องมือ วิธีการ และผู้ประเมินเพื่อให้สามารถให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง
๒๕	กำหนด วิธีการ วิธีปฏิบัติ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๒๖	สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบการทำงาน และบรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมีความสุขและงานบรรลุผล
๒๗	พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้(KM) คลังข้อมูลความรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้
๒๘	การเพิ่มสวัสดิการแรงจูงใจให้เหมาะสม
๒๙	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม

**รายการผลการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔**

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
การวางแผน กำลังคน โครงสร้าง ระบบงานและการ สรรหาอัตรากำลัง	๑. เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุน และ ส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง ๒.การบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอ ๓.มีการวางแผนทางความก้าวหน้าของ สายงาน มีความคล่องตัวต่อการ ขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกกองใน องค์กร	เชิงคุณภาพ อัตรากำลังสอดคล้องกับ ปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละ ส่วนราชการ และภาพรวม ในองค์กรไม่มีตำแหน่งว่างใน กรอบอัตรากำลัง การ บริหารงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไข เพิ่มเติมถึงฉบับ ที่ ๑ โดยกองช่างต้องการ บุคลากรเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง ในการปฏิบัติงานให้ เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ๒.สรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงาน จ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา สังกัดกองช่าง ๑ อัตราและ สำนักปลัด ๑ อัตรา ๓.การรับโอนพนักงานส่วนตำบลหรือ ข้าราชการประเภทอื่น/พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานบริหาร ผอ.กองแต่ละส่วนงาน	๑.ประเมินจากอัตรากำลังที่มีอยู่ในแต่ละกอง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ๒.เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนด อัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่จะ เพิ่มขึ้นภายใน ๓ ปี รองรับภารกิจที่ได้ถ่าย โอนมาจากส่วนกลาง การกำหนดแนวทาง พัฒนาคน มาตรการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ และมาตรการการลงโทษทางวินัย ๓.ระยะเวลาการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งและ การมาปฏิบัติงาน ต้องรอ ก.อบต.เห็นชอบ ๔.ใช้ระยะเวลานานในการขอใช้บัญชีจาก ส่วนกลาง

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ปริมาณงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒๐

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงามได้อย่างมีประสิทธิภาพและสนองตอบความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็วสร้างความพึงพอใจให้ได้มากที่สุด และสามารถพัฒนากิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงามให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
การพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงาน ครบทุกตำแหน่งอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม	เชิงคุณภาพ ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียน ด้านพฤติกรรมและการทำงาน ร้อยละ ๘๐ เชิงปริมาณ บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงาน ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๘๐	๑.จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ในสายงาน ๑๑ ตำแหน่ง (สถาบันพัฒนาบุคลากรและสถาบันการศึกษาอื่น รวมทั้งหน่วยงานอื่น) - จำนวนพนักงานส่วนตำบล ๒๐ คน - พนักงานที่ได้รับการอบรม ๑๑ คน ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม $\frac{11}{20} \times 100 = 55\%$ ๒.จัดทำโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ปลุกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ๓.กิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลเจ้าหน้าที่เป็นจิตอาสา ร่วมกันพัฒนาหมู่บ้านในเขตตำบลศรีโนนงาม	๑.ตามแนวทางการตรวจ LPA กำหนดให้เข้าอบรมของสถาบันหรือกรมส่งเสริม จึงทำให้บุคลากรที่เข้ารับการอบรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย ข้อเสนอแนะที่ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ๒.คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ และบุคลากรให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญในการให้ความรู้เป็นอย่างดี ๓.เป็นกิจกรรมที่ดี สร้างความรักความสามัคคีในหน่วยงานและสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีความเสียสละและอุทิศเวลาการทำงานให้กับส่วนรวม

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การดำเนินการแผนพัฒนาบุคลากร เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เนื่องจากสถานการณ์โควิด-๑๙ ทำให้ต้องเลื่อนการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรไปอย่างไม่มีกำหนด
๒. ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงานได้ดีเท่าที่ควร ตามความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ประกาศแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณนั้น ๆ ให้ทุกส่วนราชการทราบ เพื่อให้จะให้หัวหน้าส่วน/กอง จัดบุคลากรเข้าอบรมตามแผนพัฒนาประจำปี
๒. การส่งเสริมให้มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายต่างๆ ที่สำคัญจะต้องนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ เพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการปัจจุบัน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย	๑. เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับ พนักงานและเกิดความรัก ความทุ่มเทกำลังใจ กําลังใจ ให้กับองค์กร และสร้างความ มั่นใจให้กับบุคลากรในการ ทำงาน ๒. เพื่อใช้เป็นหลักการและ แนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและ ลูกจ้างใช้ยึดถือปฏิบัติเป็น เครื่องกับความประพฤติ	<u>เชิงปริมาณ</u> พนักงานได้เข้ารับการอบรม ร้อยละ ๙๐ <u>เชิงคุณภาพ</u> ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทัน เวลาที่กำหนด ข้อร้องเรียนไม่มี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ร้อยละ ๘๐ <u>เชิงประโยชน์</u> หน่วยงานปลอดการทุจริต คอร์รัปชั่น ร้อยละ ๑๐๐	๑.จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูคนดี มีคุณธรรมของ อบต. ประจำปี ๒๕๖๕ ๒.จัดกิจกรรม Big cleaning day ทุกวันพุธเพื่อให้ องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำ ความสะอาด ๓.มีมาตรการป้องกันและการติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ โดยจัดเจลล้างมือ หน้ากากอนามัย สำหรับ พนักงานและผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงปิดประกาศให้ ทุกคนใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลา พร้อมทั้งให้หมั่น ล้างมือบ่อยครั้ง ๔.การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบ การเลื่อน ขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เงินเดือนพนักงานครู ครั้งที่ ๑,๒ ประจำปี ๒๕๖๔ และการเลื่อน ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๔ ๕.ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการ เสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและ การป้องกันการทุจริต ๖.ประกาศประมวลจริยธรรมข้าราชการและข้อบังคับ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ	๑.เป็นโครงการที่ดี สร้างขวัญและกำลังใจให้ ผู้ได้รับใบประกาศ และกระตุ้นให้บุคลากรใน สังกัดพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น ๒.บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกัน สร้างความรักความสามัคคี และยังส่งผลให้ องค์กร ๓.เป็นมาตรการที่ดี พนักงานมีความปลอดภัย มากขึ้น และควรมีเครื่องวัดอุณหภูมิก่อนเข้า สำนักงานน่าอยู่ ๔.เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจาก ผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการลั่นกรอง เนื่องจากพิจารณาจากเอกสาร ผลงานการ ปฏิบัติงานจริง

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

การทุจริตคอร์รัปชั่นเป็นปัญหาใหญ่ที่สะสมมาเป็นเวลานาน ฝังรากลึกลงในสังคมมาตลอด ส่งผลให้เกิดปัญหามากมาย

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม เพื่อให้ตระหนักและรู้ถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อด้านการทุจริต
คอร์รัปชั่น ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ วัฒนธรรมค่านิยม ด้วยจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติราชการ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่
ประชาชน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
การพัฒนา สารสนเทศ	เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณ เอกสาร	<u>เชิงคุณภาพ</u> ระดับความสำเร็จของจัดทำ แผนการปฏิบัติงาน	องค์กรจัดทำ website/facebook/line ใน การสนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับประชา สัมพันธ์ผลงานการปฏิบัติงาน นโยบาย ผู้บริหาร มาตรการ หลักเกณฑ์การ ปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงาน เชื่อมต่อ หน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึงการ ร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบปัญหา ข้อ สงสัยจากประชาชน สนองนโยบายรัฐบาล ไทยแลนด์ ๔.๐	เสนอแนะให้มีระบบสารสนเทศแบบ one stop service และระบบการใช้บริการผ่าน เว็บไซต์ อบต.เพื่อความเร็วในการ ให้บริการและสอดคล้องกับนโยบายของ รัฐบาล
			มี line กลุ่มองค์กร เพื่อใช้สำหรับ ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียนให้ทราบถือ ปฏิบัติและสั่งงาน รวมถึงการรายงานผลให้ผู้ บังคับบัญชาทราบ	เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอน ประหยัดเวลา และเพิ่มความเร็วยิ่งขึ้น

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ประชาชนจะมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขได้รับการติดตามและได้รับการตอบสนองตรงต่อความต้องการในการแก้ปัญหาของประชาชนที่เกิดขึ้น ต้องใช้ระบบสารสนเทศที่
ทันสมัยในยุคปัจจุบันเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑.เสนอแนะให้มีระบบสารสนเทศแบบ one stop service และระบบการใช้บริการผ่านเว็บไซต์ อบต.เพื่อความเร็วในการให้บริการและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล

๒. จัดทำ website/facebook/line ในการสนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับประชาสัมพันธ์ผลงานการปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการ หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน
คู่มือการปฏิบัติงาน เชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึงการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบปัญหา ข้อสงสัยจากประชาชน

ภาพกิจกรรมการรายงานผลการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

