



รายงานผลการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล
และการวิเคราะห์ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง
อำเภอหนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภู

รายการผลการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล
และการวิเคราะห์ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none">๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อ.บต.๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมสมกับงานที่ปฏิบัติ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน๕. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร๖. มีการพัฒนาศักยภาพและความรู้เพิ่มเติม๗. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<ol style="list-style-type: none">๑. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน๒. เจ้าหน้าที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย๓. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขับเคลื่อนสำหรับบุคลากร ที่จะทำให้พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ที่หุ่น雷霆กำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฏระเบียบ
โอกาส (Opportunities)	ข้อจำกัด (Threats)
<ol style="list-style-type: none">๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อ.บต.๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในด้านผู้บริหารและการทำงานของ อ.บต. ในฐานะตัวแทน	<ol style="list-style-type: none">๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน๓. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง

ลำดับ	ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
๑	การสร้างการตระหนักรถึงคุณธรรม จริยธรรม ใน การเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
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	การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจกรรม
๑๓	การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๑๔	การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ
๑๕	การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
๑๖	พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและสร้างความตระหนักรถึงคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๑๗	กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๘	บูรณาการแผนงาน/โครงการและระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีมและการเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๑๙	พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงกับภารกิจ
๒๐	พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
๒๑	สร้างระบบ Logistic เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรมีประสิทธิภาพสูงสุด
๒๒	สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามมาตรฐานการจัดบริการสาธารณะ
๒๓	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริหารราชการของ อปท.และระบบบริหารราชการ แนวใหม่ให้มีสมรรถนะตรงกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานภารกิจอย่างมืออาชีพ
๒๔	พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของเครื่องมือ วิธีการ และผู้ประเมินเพื่อให้สามารถให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง
๒๕	กำหนด วิธีการ วิธีปฏิบัติ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๒๖	สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน จัดทำสิ่งอำนวยความสะดวก ให้บุคลากรได้ใช้งาน ตลอดจน บรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมีความสุขและงานบรรลุผล
๒๗	พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้(KM) คลังข้อมูลความรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้
๒๘	การเพิ่มสวัสดิการแรงจูงใจให้เหมาะสม
๒๙	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม

รายงานผลการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

- ๓ -

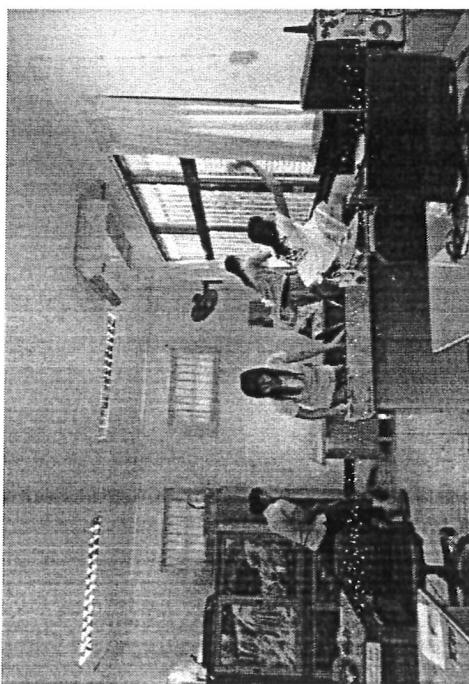
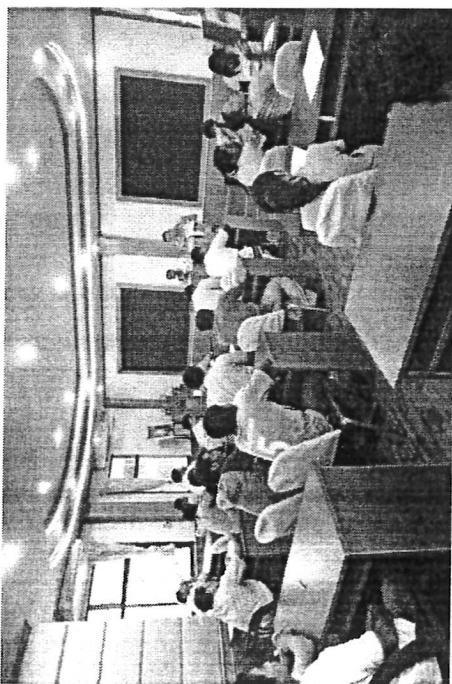
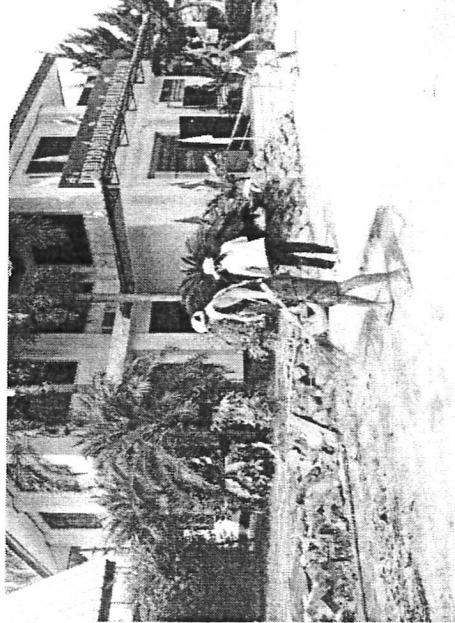
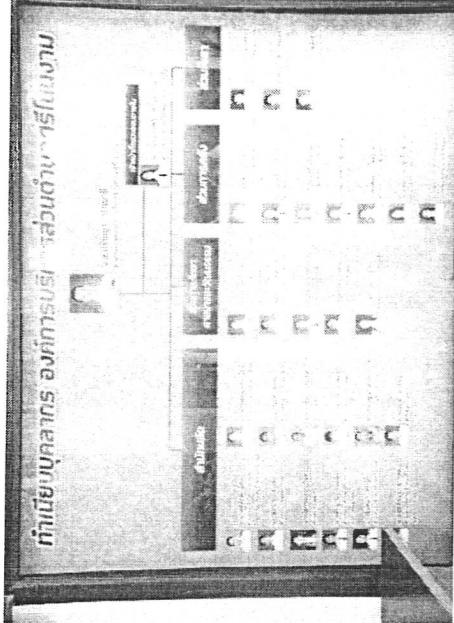
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการ ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงานปลดภาร สรรหาอัตรากำลัง	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุน และส่งเสริมให้ครุภาระงานบุคคลและรักษาความเรียบง่าย การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอ ไม่กระวนเสี่ยงทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความค่อนข้างต่อเนื่องและการดำเนินงานของทุกครัว	อัตรากำลังลดลงอย่างต่อเนื่อง งานภารกิจนำที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาระในองค์กรไม่มีความหน่วง ทำให้สามารถดำเนินการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ แก้ไขเพิ่มเติมลงบัญชี ๑ โดยคงอัตรากำลัง บุคลากรใหม่ ๒ ตำแหน่ง ในภาระเบ็ดเตล็ด ฝ่าย行政ต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	ประเมินจากอัตรากำลังที่มีอยู่ในแต่ละกองเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น
			จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ (๒๕๖๘-๒๕๖๑)	เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังที่ใช้สอดคล้องกับปริมาณงานที่จะเพิ่มขึ้นภายใน ๓ ปี รองรับภารกิจที่ต้องดำเนินมาจากการส่วนกลาง การกำหนดแนวทาง พัฒนาคน มาตรฐานการล่งสิ่งแวดล้อมและกำลังใจ ตลอดจนการลงทุนทางวิจัย
			สำรวจบุคลากรมีประจำตัวและเป็นพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรารักษาส่วนตัวของรัฐ สำหรับการดำเนินงานตามมาตรา ๓๔ แห่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	ระบาดเฉลักการสร้างภัยทางวิจัย การประรับจูงตั้งแข็งและร่วมงาน การมาปฏิบัติงาน ต้องรอ ก.อ.บ.เห็นชอบ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร ตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่งอย่างเป็นระบบ ทั่วถึงและครอบคลุม จัดการให้พัฒนาบุคลากร ให้สามารถนำองค์ความรู้ ทักษะ ความสามารถ พลังงานทางบุคคล มาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถูก การทำงงานที่มีมาตรฐานสากล	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ค่าเบ็ดเตล็ด ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้าน พฤติกรรมและคุณภาพและทักษะ การทำงงานที่มีมาตรฐานสากล	จัดตั้งบุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรม เที่ยวบิน ความรู้ในสายงาน ๑๓ ตำแหน่ง (สถานที่พัฒนาบุคลากรและสถานที่ฝึกฯ อื่น รวมทั้งหน่วยงานอื่น)	ตามแนวทางการตรวจสอบ LPA กำหนดให้ผู้เข้าร่วมของสถาบันหรือกรมส่งเสริม จึงทำให้บุคลากรที่เข้าร่วมการอบรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย ซึ่งส่งผลการที่ปรับปรุง เป้าหมายและองค์ประกอบของบุคลากร
			จำนวนพนักงานส่วนต้น部 ๒๐ คน - พนักงานที่ได้รับการอบรม ๑๑ คน ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม ๑๑ <u>๑๑๙๓๐๐ = ๕๕ %</u>	
			จัดทำโครงการอบรมครุภาระ จริยธรรม ปฐกพิธีสำเนียงต่อตัวแทนราษฎร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓	คณบัญชีบริหาร สมาชิกสภาฯ และบุคลากรที่ความร่วมมือเป็นอย่างดี วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการให้ความรู้เป็นอย่างดี

ประยุต์นิยาม/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการ พัฒนาสารสนเทศ	เพื่อให้ได้มาตรฐานที่ดีต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ซึ่งคาดคะเนดูของมนุษย์ในปัจจุบัน เอกสาร	ระดับคุณภาพสำเร็จของจัดทำ แผนการปฏิบัติงาน	องค์กรจัดทำ website/facebook/line ใน การสนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับฯ ส่วนนี้ผู้ดูแลงานการปฏิบัติงาน นโยบาย ผู้บริหาร มาตรการ หลักเกณฑ์การ ปฏิบัติงาน คือการปรับปรุงการทำงาน ที่มีอยู่ ที่นี่อย่างอ่อนน้อม_launcher ที่มีอยู่ ร่องร่องผ่านผ่านเงินทุน รวมถึงการ ส่งเสริมจากบุคลากร ตามตอบปัญหา ข้อ ใหญ่และ อ.อ.	เสนอแนะให้มีระบบสารสนเทศแบบ On stop service และระบบการรับเรื่องร้องเรียน เว็บไซต์ บpt. เพื่อความรวดเร็วในการ ให้บริการและลดค่าใช้จ่ายของ รัฐบาล
นโยบายด้านการ รักษาไว้ลับ แรงดูใจ	เพื่อปรับเปลี่ยนร่างกายให้เข้ากับ พนักงานและเกิดความรัก ความ ทุ่มเทในการทำงาน กำลังใจให้กับ องค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับ บุคลากรในภารกิจงาน	ผลการปฏิบัติ สำเร็จทั้งแนวทางที่ กำหนด ข้อร้องเรียนไม่มี รายงาน บpt. ประจำปี ลศน.ค	จัดทำโครงการย่อยของเดือนต่อเดือน นักอนุรักษ์ ของบpt. ประจำเดือน และกิจกรรมที่น่าสนใจ สังคมพัฒนาตามอัตรากำลังปัจจุบัน	เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ต้อง ประทับใจเวลา และเพิ่มความรวดเร็วขึ้น
นโยบายด้านการ รักษาไว้ลับ แรงดูใจ	เพื่อปรับเปลี่ยนร่างกายให้เข้ากับ พนักงานและเกิดความรัก ความ ทุ่มเทในการทำงาน กำลังใจให้กับ องค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับ บุคลากรในภารกิจงาน	จัดทำ Big cleaning day ทุกวันพุธ [*] เพื่อให้ห้องศึกษาเป็นองค์กรที่สะอาด สร้างความรักความสามัคคี และยังส่งผลให้กับ [*] องค์กรน้อย	บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกัน สร้างความรักความสามัคคี และยังส่งผลให้กับ [*] องค์กรน้อย	

ประชาร์มนโนบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
ประเมินนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	เป็นมาตรการที่ดี พนักงานมีความปลื้มฟู มากขึ้น และคาดการณ์ไว้ด้วยเห็นว่าเป็น สำนักงาน
ประเมินการป้องกันและลดภัยแล้วเสร็จต่อไป ในครึ่งปีหลังของปี ๒๐๑๗ ให้สอดคล้อง กับเป้าหมายที่ตั้งไว้	ประเมินการป้องกันและลดภัยแล้วเสร็จต่อไป ในครึ่งปีหลังของปี ๒๐๑๗ ให้สอดคล้อง กับเป้าหมายที่ตั้งไว้	ประเมินภัยแล้วเสร็จต่อไปในครึ่งปีหลังของปี ๒๐๑๗ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้	ประเมินภัยแล้วเสร็จต่อไปในครึ่งปีหลังของปี ๒๐๑๗ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้	ประเมินภัยแล้วเสร็จต่อไปในครึ่งปีหลังของปี ๒๐๑๗ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้
ประเมินภัยแล้วเสร็จต่อไปในครึ่งปีหลังของปี ๒๐๑๗ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้	ประเมินภัยแล้วเสร็จต่อไปในครึ่งปีหลังของปี ๒๐๑๗ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้	ประเมินภัยแล้วเสร็จต่อไปในครึ่งปีหลังของปี ๒๐๑๗ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้	ประเมินภัยแล้วเสร็จต่อไปในครึ่งปีหลังของปี ๒๐๑๗ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้	ประเมินภัยแล้วเสร็จต่อไปในครึ่งปีหลังของปี ๒๐๑๗ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้

งานพิจารณาการดำเนินโครงการอนุรักษ์ภูมายกย่องที่ผ่านมา ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง

ที่ นาง ๗๔๐๑/๙๙๙

วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายการผลการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง

ตามท้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและด้านการบริหาร เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์และพันธกิจให้สำเร็จ นั้น

บันทึกได้สืบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุมและครบถ้วน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

(ลงชื่อ)

(นางสุริยา อัมพวา)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็น.....

.....
(ลงชื่อ) -

(นายชัชนัย อุดทา)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง

ความเห็น.....

.....
(ลงชื่อ)

(นายรุ่งเรือง ชนประญ์เบรื่อง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง

ความเห็น.....

(ลงชื่อ)

ปัทมา

(นายรุ่งเรือง ธนาประชญ์เบรื่อง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองรักษาราชการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมือง