



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔



องค์การบริหารส่วนตำบลโพนค้อ  
อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

การดำเนินการนโยบายและกลยุทธ์เพื่อวัดระดับความสำเร็จของงานบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔  
(ผลการดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ -๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ปัญหาอุปสรรคและแนวแนวทางแก้ไข
<p>๑.นโยบายด้านการสรรหาบุคลากร ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>๑. วางแผนอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อสรรหาบุคลากรตามลักษณะมาตรฐานตำแหน่งงาน</p> <p>๒. จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</p> <p>๓. การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย บุคลากรมาแทนตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>๔. คัดเลือกข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล เพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>เชิงปริมาณ</p> <p>๑. มีปริมาณตำแหน่งงานที่ครบถ้วนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. เชิงคุณภาพ</p> <p>สามารถทราบข้อมูลพื้นฐาน ในการ ปรับเพิ่มหรือลดตำแหน่งงาน ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓. เชิงประโยชน์</p> <p>มีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ ไม่เกิดปริมาณคนล้นงานหรืองานล้นคน</p>	<p>จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) และดำเนินการสรรหาบุคลากร ให้ครบตาม ให้ครบตามแผนอัตรากำลัง โดยการสรรหาคัดเลือก รับโอน ย้าย และเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อร่วมประชุมโดย ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาบุคลากร ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อดำเนินการสรรหาบุคลากร ตามแผนอัตรากำลัง</p>	<p><b>ปัญหาและอุปสรรค</b></p> <p>ปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น และมีความมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น เมื่อเทียบกับปีที่แล้วมา</p> <p><b>แนวทางแก้ไข</b></p> <p>มีการดำเนินการสรรหาบุคลากร ตามตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีปริมาณคนเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ปัญหาอุปสรรคและแนว แนวทางแก้ไข
<p>๒.นโยบายด้านพัฒนาบุคลากร</p>	<p>เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงาน</p>	<p><b>๑.เชิงปริมาณ</b> บุคลากรได้รับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ในการทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕</p> <p><b>๒. เชิงคุณภาพ</b> บุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p><b>๓.เชิงประโยชน์</b> องค์กรได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานเชิงบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>หน่วยงานมีการจัดส่ง บุคลากร (ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง) เพื่อเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูน ทักษะ ความรู้ ตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติหน้าที่</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่</p>	<p><b>ปัญหาและอุปสรรค</b> -งบประมาณที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการจัดส่งบุคลากรให้เข้ารับการ พัฒนา เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ ได้ครบทุกตำแหน่ง</p> <p><b>แนวทางแก้ไข</b> มีการตั้งงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมครบทุกตำแหน่งงาน ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ปัญหาอุปสรรคและแนว แนวทางแก้ไข
<p><b>๓.นโยบายด้านการธำรงรักษาไว้ และสร้างแรงจูงใจ</b></p>	<p>๑. เพื่อรักษาคนดีคนเก่งให้อยู่กับองค์กร ต่อไป</p> <p>๒. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงาน</p>	<p><b>๑.เชิงปริมาณ</b> บุคลากรได้รับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ในการทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕</p> <p><b>๒. เชิงคุณภาพ</b> บุคลากรที่ดี และมี ความสามารถอยู่ปฏิบัติหน้าที่กับองค์กรต่อไป</p> <p><b>๓.เชิงประโยชน์</b> องค์กรได้รับประโยชน์จากการที่มีบุคลากรคนดีคนเก่ง อยู่ปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป</p>	<p>หน่วยงานมีการประกาศบุคลากรผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ให้พนักงานได้รับทราบ มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีความยุติธรรม เสมอภาคและเท่าเทียม และเป็นไปตามผลการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งจริง</p>	<p>๑.หน่วยงานมีการยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้กับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน</p> <p>๒. มีการให้รางวัลพิเศษ สำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น</p>	<p><b>ปัญหาและอุปสรรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ส่วนใหญ่จะอยู่กับหน่วยงานได้ไม่นาน และมีการโอน ย้าย สับเปลี่ยนระหว่างหน่วยงาน ทำให้หน่วยงานต้องเสียบุคลากรที่มีคุณภาพ</li> </ul> <p><b>แนวทางแก้ไข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อรักษาคนดี คนเก่งให้อยู่พัฒนาหน่วยงาน</li> </ul>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	ปัญหาอุปสรรคและแนว แนวทางแก้ไข
<p>๔.ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ</p>	<p>เพื่อเสริมสร้างบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างให้กับบุคลากรมี การรักษาวินัยการเป็น ข้าราชการที่ดี</p>	<p><b>๑.เชิงปริมาณ</b> บุคลากรได้รับการ พัฒนา ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ในการ ทำงานไม่น้อยกว่า ร้อย ๗๕</p> <p><b>๒. เชิงคุณภาพ</b> บุคลากรที่มี คุณธรรม จริยธรรม และประพฤติปฏิบัติ ปฏิบัติตนอยู่ใน ระเบียบวินัย</p> <p><b>๓.เชิงประโยชน์</b> องค์กรได้รับประโยชน์ จากบุคลากรที่มี จริยธรรม คุณธรรม และมีระเบียบวินัย</p>	<p>๑.หน่วยงานมีการประกาศ มาตรฐานจริยธรรมจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ตาม ระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>๒. จัดทำประกาศมาตรฐานการ ให้รางวัลและการลงโทษแก่ บุคลากรผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และประพฤติปฏิบัติ ตัวอยู่ในระเบียบวินัยของ ข้าราชการที่ดี และมีการลงโทษ บุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตนอยู่ใน ระเบียบวินัยของราชการ</p>	<p>๑.พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง มีการรับทราบ ข้อปฏิบัติ ตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการ และวินัยเกี่ยวกับการปฏิบัติ ราชการ</p> <p>๒. หน่วยงานปลอดจากการ ททุจริต เพราะบุคลากรมี คุณธรรมจริยธรรม และมี ระเบียบวินัยที่ดีของการเป็น ข้าราชการ</p>	<p><b>ปัญหาและอุปสรรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรบางส่วนยังมีการ ฝ่าฝืนระเบียบปฏิบัติ ด้าน คุณธรรม จริยธรรม และ วินัยของทางราชการ</li> </ul> <p><b>แนวทางแก้ไข</b></p> <p>มีการลงโทษบุคลากรที่ฝ่า ฝืนที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ปฏิบัติดังกล่าว</p>