



รายงานผลการดำเนินงาน
ตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว
อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแก้ว อำวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล	มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ อบต.บ่อแก้ว	ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖)	
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน	ดำเนินการขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบทดแทนในตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน	
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนตำบล มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง		
	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร			
	๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น			

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและ ดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องกับความจำเป็น	บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เพิ่มขึ้น	- มีการดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดย พิจารณาบุคลากรเข้ารับการ อบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตาม สายงานตำแหน่งให้เป็นไป ตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็น กรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	มีความรู้ ความสามารถกับ ตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณา ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ตามสายงานความก้าวหน้าใน แผนพัฒนาบุคลากรฯ	
	๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้ อยู่ในระบบงาน E - Learmin	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ให้แก่บุคลากร	- ส่งเสริมให้พนักงานส่วน ตำบลที่บรรจุใหม่ ดำเนินการ เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E -Learning ในวิชาความรู้ ทั่วไป	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.ด้านการส่งเสริม จริยธรรมและการรักษา วินัย	๑.เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรของ อบต. บ่อแก้วได้มี ความเข้าใจด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการที่บัญญัติไว้เป็นกฎหมาย เห็นความสำคัญ และเสริมสร้างภาพลักษณ์ของ หน่วยงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ๒.เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน อบต.บ่อแก้วมีค่านิยมใน การปฏิบัติงานโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ ดีเป็นข้าราชการยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม ๓.เพื่อให้ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลมีจิตสำนึก ค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต ส่งผล ให้หน่วยงานปลอดการทุจริตคอร์รัปชัน ๔.เพื่อเสริมสร้างการทำงาน ที่สุจริตโปร่งใสของ ข้าราชการ ๕.ประสานขอความร่วมมือทั้งหน่วยงานภายในและ หน่วยงานภายนอกในการป้องกันและปราบการ ทุจริต	เชิงปริมาณ พนักงานเข้ารับการอบรมร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ หน่วยงานปลอดการทุจริต คอร์รัปชันร้อยละ ๑๐๐	พนักงานเข้ารับการอบรมร้อย ละ ๘๘ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๙๐ หน่วยงานปลอดการทุจริต ๑๐๐	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	
๔.ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๔.๑การประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๔	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ผลสัมฤทธิ์ ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ๑.ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือ ตรงตามเวลาที่ กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการ ใช้ทรัพยากร ๒.พฤติกรรมการปฏิบัติงานให้ประเมินจาก สมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนดอย่างน้อย ๓ สมรรถนะให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. - ๓๑ มี.ค.ของปีถัดไป) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย.- ๓๐ ก.ย. ของปีเดียวกัน) ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อ เลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น การให้เงิน รางวัลประจำปีการแต่งตั้ง การให้ออกจากราชการ	เชิงปริมาณ ๑.พนักงานได้รับการประเมินใน ระดับดีเด่น ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ ๒.พนักงานส่วนตำบลมีการ สร้างสรรค์ผลงานเพื่อประชาชน เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ ๓.เป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิด ความกระตือรือร้น และพัฒนาตนเอง มากขึ้น ร้อยละ ๘๐	๑.จากการประเมินและการประชุม คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ปรากฏว่า มีผลการ ปฏิบัติงาน ในระดับดีเด่นร้อยละ ๙๔.๗๔ ๒.ผู้บังคับบัญชาประเมินและให้คะแนน ตามผลงานจริงที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐ ๓.พนักงานมีการกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเองจากการที่ ผู้บังคับบัญชาประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด เพิ่มขั้นการพัฒนาขึ้น ร้อยละ ๘๐	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานในองค์ ความอุตสาหกรรมในการป ตำบล โดยจัด

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	บุคลากรมีแรงจูงใจมากขึ้น	- หน่วยงานมีการ ประชาสัมพันธ์เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คาปรึกษาดังกล่าว	
	๓.๒ ดาเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูล บุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงานดำเนินการ ปรับปรุงระบบดังกล่าวตาม ระยะที่กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น กำหนดทุก ระยะ แล้วเสร็จที่กำหนดไว้	
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถ ตรวจสอบได้	เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถ ตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอด ตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับดูแล กากับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการพิจารณาผล การปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	

ปัญหาและอุปสรรค

- การโอนย้ายของบุคลากรบางครั้งไม่มีการวางแผน/เตรียมการไว้ล่วงหน้า เช่น การโอนย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้หน่วยงานอาจขาดแคลนบุคลากรในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง หรือการรับช่วงการดำเนินงานต่ออาจไม่มีประสิทธิภาพมากพอ

-ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในฝ่ายหรือส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตราว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงานและเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินการขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้