

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๖**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลปราสาท อำเภอบัวลาย จังหวัดศรีสะเกษ**

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑) การวางแผนกำลังคน</p> <p>๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>๑.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร</p>	<p>-เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>-เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>-จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีแล้วเสร็จ และสามารถใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล</p> <p>-ร้อยละความครบถ้วนของฐานข้อมูลบุคลากร</p>	<p>-องค์การบริหารส่วนตำบลปราสาท ได้ดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจของ อบต. ให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน</p> <p>-ดำเนินการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรของอบต.ปราสาท เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลปราสาทได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อมีการกำหนดอัตรากำลังไว้แต่ก็มีปัจจัยที่ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนจำนวนบุคลากร คือภาระงานที่เพิ่มขึ้น</p>
<p>๒) การพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒.๑ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก</p> <p>๒.๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>-เพื่อให้บุคลากรของ อบต. ปราสาทได้พัฒนาศักยภาพตามตำแหน่งงาน และพัฒนาทักษะการทำงานตามหน้าที่</p> <p>-เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน</p>	<p>-ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับ การฝึกอบรมตามเป้าหมาย</p> <p>-แผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>-มีการจัดส่งบุคลากร ของแต่ละกอง เข้าร่วมอบรม ตามตำแหน่งงานและพัฒนาทักษะการทำงานตามหน้าที่ และตามความต้องการของบุคลากรในเรื่องที่ต้องการพัฒนา</p> <p>-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบาย พัฒนา</p>	<p>-อบต.ปราสาท ตั้งเป้าหมายในการจัดส่งบุคลากรทุกคน เข้ารับการฝึกอบรมตามตำแหน่งงาน</p> <p>-ควรมีการสอบถามความต้องการของบุคลากรแต่ละคน</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๒.๓ โครงการพัฒนาศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารสมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	-เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารสมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	จำนวนผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ และผู้นำชุมชนที่เข้าร่วมโครงการ	บุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป  -เนื่องด้วยสถานการณ์ โควิด ๑๙ องค์การบริหารส่วนตำบลปราสาทไม่ได้ดำเนินการโครงการพัฒนาศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕	ว่าต้องการพัฒนาการด้านใดอย่างไร เช่น สอบถามหลักสูตรที่อยากเข้ารับการอบรม เพื่อจะได้พัฒนาได้ตรงตามต้องการ และตำแหน่งงาน  -
๓) ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน ๓.๑ ดำเนินการประเมินข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ทักษะ และสมรรถนะ  ๓.๒ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-ร้อยละผลการประเมินผล การปฏิบัติงาน	-หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน  -หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	-เกณฑ์การประเมินมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ซึ่งบุคลากรในหน่วยงานบางส่วนยังขาดความเข้าใจ จึงควรมีการประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังกล่าว

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔) ด้านการส่งเสริม จริยธรรม และรักษาวินัยของ บุคลากรในหน่วยงาน ๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็น ธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึง การควบคุม กำกับ ติดตาม และ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด อบต.ปราสาท มีจริยธรรมและ รักษาวินัย	- ร้อยละการรับรู้และการ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และแผนปฏิบัติการป้องกัน การทุจริต	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ และพนักงานจ้าง ตาม คำสั่งขององค์การ บริหารส่วนตำบลปราสาท	

### ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- องค์การบริหารส่วนตำบลปราสาทได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อมีการกำหนดอัตรากำลังไว้แต่ก็มีปัจจัยที่ทำให้เกิดการปรับเพิ่มจำนวนบุคลากร คือภาระงานที่เพิ่มขึ้น

### ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลปราสาทให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน