

**รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารงานทรัพยากรบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ อำเภोजักราช จังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง	การวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้คนสอดคล้องกับภารกิจใน ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการ สังคม กองส่งเสริมการเกษตร และ หน่วยตรวจสอบภายใน	- อบต.ศรีสะเกษ กำหนดอัตรากำลัง สอดคล้องกับภารกิจในความ รับผิดชอบ	- ทบทวนปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ	ไม่มี
๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือก	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือ บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง รวมทั้ง การคัดเลือก บุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยคำนึงถึง การดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่ระเบียบกฎหมายกำหนด	- อบต.ศรีสะเกษ ดำเนินการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรด้วยความ โปร่งใส	๑. มีการสรรหาและเลือกสรรบุคคล แต่งตั้ง ที่มีความรู้ ความสามารถที่ สอดคล้องกับตำแหน่งงาน ตาม ความสามารถ และมีโปร่งใสและ ยุติธรรม ตามหลักเกณฑ์การ บริหารงานบุคคล ๒. มีเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ	ไม่มี

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ
๓. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการ	การผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสำเร็จ สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	- การประเมินผลการปฏิบัติเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	๑. มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. มีการจัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการปรับตำแหน่งการบริหารผลตอบแทน ๓. มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีการปฏิบัติงานรายบุคคล	ไม่มี
๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	การส่งเสริมและพัฒนาเป็นให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพียงพอสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	- บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน	มีการตั้งงบประมาณในการพัฒนาการฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงการพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่างๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่จัดการอบรม	ไม่มี

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ
๕. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร	- บุคลากร อบต.ศรีละกอ ได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้น	มีการตั้งงบประมาณการกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	ไม่มี
๖. ด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร	พนักงานส่วนตำบลในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน และมีความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่มีประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร	- พนักงาน อบต.ศรีละกอ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความผูกพันในองค์กร มากยิ่งขึ้น	การจัดสรรงบประมาณในข้อบัญญัติ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น	ไม่มี

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ข้อเสนอแนะ
๗. ด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ	การเติบโตของดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร	- พนักงาน อบต.ศรีละกอ มีทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ	มีการส่งเสริมการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลาและสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเอง	ไม่มี
๘. ด้านความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมีให้พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีละกอได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย	- พนักงานได้รับความปลอดภัยใน ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัยในการทำงาน	กำหนดนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานในการบริหารและจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในหน่วยงานของตนไม่ต่ำกว่ามาตรฐานความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔	ไม่มี