

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. บทนำ

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล มีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร และมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชน จึงต้องมีการพัฒนาและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดีมีความคล่องตัว ยืดหยุ่น โดยยึดหลักสมรรถนะ หลักผลงานและหลักคุณธรรม รวมทั้งมีการวางแผนทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีกำลังคน ประเภท ทักษะ และสมรรถนะที่ต้องการในแต่ละช่วงเวลาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ได้ประกาศนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามประกาศนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑ นโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

๑. การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา
๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ
๔. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล
๕. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมาย และวิสัยทัศน์การพัฒนา
๖. ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด
๗. ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๒.๒ พันธกิจ

๑. กำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสม สนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจ นโยบาย และยุทธศาสตร์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร
๒. กำหนดสมรรถนะด้านการสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้งและการเลื่อน ตำแหน่งให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร
๓. จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถวัดและประเมินความรู้ ความสามารถ การปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างแท้จริง
๔. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกตำแหน่ง โดยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย
๕. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการปลูกฝังจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบ ยึดมั่นในระบบคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ดำเนินชีวิตยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สร้างความน่าเชื่อถือและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคคลทั่วไป

๖. กำหนดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่และตอบสนองต่อภารกิจงานขององค์กร สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๗. วางแผนความต้องการกำลังคนในระยะ ๓ ปีข้างหน้า โดยสำรวจจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการ หรือครบสัญญาจ้างในแต่ละปี เพื่อการสรรหาและใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม และวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากร

๘. ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรและนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๙. จัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรและเป็นแหล่งรวบรวมความรู้ในองค์กร สามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวก เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. มีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสม สนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจ นโยบายและยุทธศาสตร์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร

๒. มีการกำหนดสมรรถนะด้านการสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้งและการเลื่อนตำแหน่งให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

๓. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถวัดและประเมินความรู้ ความสามารถ การปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างแท้จริง

๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกตำแหน่ง โดยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

๕. บุคลากรได้รับการปลูกฝังจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบ ยึดมั่นในระบบคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ดำเนินชีวิตยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สร้างความน่าเชื่อถือและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคคลทั่วไป

๖. มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่และตอบสนองต่อภารกิจงานขององค์กร สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๗. มีระบบการบริหารอัตรากำลังที่สามารถ ตอบสนองจำนวนบุคลากรในส่วนที่ขาดและเกินได้ทันต่อความต้องการในแต่ละช่วงเวลา โดยสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และมีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรที่มีความสามารถได้เติบโตในระดับที่สูงขึ้น

๘. มีการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรและนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๙. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรและเป็นแหล่งรวบรวมความรู้ในองค์กร สามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวก เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์

๒.๔ การวิเคราะห์ศักยภาพ SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths)

๑. บุคลากรมีจิตสาธารณะและเต็มใจบริการ
๒. บุคลากรรับฟังความเห็นซึ่งกันและกัน
๓. มีบุคลากรรุ่นใหม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
๔. มีเครื่องมืออุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๕. ขอบเขตงานและภารกิจงานมีความชัดเจน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ขาดฐานข้อมูลเป็นที่ยอมรับน่าเชื่อถือ
๒. บุคลากรไม่สามารถทำงานแทนกันได้
๓. บุคลากรขาดทักษะในการทำงาน
๔. ขาดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร

โอกาส (Opportunity)

๑. องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา การฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้
๒. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่
๔. ส่วนราชการภายในให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

อุปสรรค (Threats)

ประกาศหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับและหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลง

๒.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาด้านโครงสร้างการบริหาร

เป้าประสงค์

๑. มีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสม สนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจ นโยบายและยุทธศาสตร์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร

๒. มีการกำหนดสมรรถนะด้านการสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง และการเลื่อนตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

กลยุทธ์

๑. กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและจัดระบบงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กร และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง

๒. กำหนดสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้งและการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

๑. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถวัดและประเมินความรู้ ความสามารถ การปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างแท้จริง

๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกตำแหน่ง โดยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

๓. บุคลากรได้รับการปลูกฝังจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบ ยึดมั่นในระบบคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ดำเนินชีวิตยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สร้างความน่าเชื่อถือและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคคลทั่วไป

กลยุทธ์

๑. จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับลักษณะงานขององค์กรเป็นไปตามแบบประเมินตามที่ ก.จ. กำหนด โดยคำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่ม สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายและตอบสนองความต้องการของประชาชนสูงสุด

๓. ส่งเสริมการเรียนรู้หลักการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท รวมทั้งเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิด โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บุคลากรมีวินัยในตนเอง เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และป้องกันการกระทำผิดวินัยในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

๑. มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และตอบสนองต่อภารกิจงานขององค์กร สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๒. มีระบบการบริหารอัตรากำลังที่สามารถตอบสนองจำนวนบุคลากรในส่วนที่ขาดและเกินได้ทันต่อความต้องการในแต่ละช่วงเวลา โดยสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และมีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรที่มีความสามารถได้เติบโตในระดับที่สูงขึ้น

กลยุทธ์

๑. วางแผนการใช้อัตรากำลังและกำหนดกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานขององค์กร เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจ นโยบาย และยุทธศาสตร์ขององค์กรไปสู่เป้าหมายและตอบสนองความต้องการของประชาชนสูงสุด

๒. วางแผนความต้องการกำลังคนในระยะ ๓ ปีข้างหน้า โดยสำรวจจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบสัญญาจ้างในแต่ละปี เพื่อการสรรหาและใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม และวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

๑. มีการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรและนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรและเป็นแหล่งรวบรวมความรู้ในองค์กร สามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวก เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้รับรู้ ข้อมูลข่าวสาร เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร โดยนำหลักการจัดการความรู้ (KM) มาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างและพัฒนาความรู้ รวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้รู้และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. จัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้และศึกษาเรียนรู้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ได้ดำเนินการพัฒนาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีโครงสร้างการบริหารงาน ระบบงาน และทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มีความคิดริเริ่ม สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ ไม่ว่าจะเป็นการนำเอาความรู้ความสามารถ กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ และสมรรถนะ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดและสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง และเพื่อนร่วมงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และกองการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำรายงานผลการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียด ดังนี้

รายงานผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>๑. ด้านโครงสร้าง การบริหาร</p>	<p>มีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสม สนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจ นโยบายและยุทธศาสตร์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร</p>	<p>กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและจัดระบบงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรและเป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง</p>	<p>ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กร</p>	<p>โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเหมาะสมกับภารกิจขององค์กร สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล</p>	<p>อบจ.ศรีสะเกษ ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพื่อการดำเนินงานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยแบ่งออกเป็น ๘ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. สำนักปลัด อบจ. ๒. สำนักงานเลขานุการ อบจ. ๓. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๔. สำนักคลัง ๕. สำนักช่าง ๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๗. กองการเจ้าหน้าที่ ๘. กองสาธารณสุข ๙. หน่วยตรวจสอบภายใน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
	<p>มีการกำหนดสมรรถนะด้านการสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง และการเลื่อนตำแหน่งให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร</p>	<p>กำหนดสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง และการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร</p>	<p>จัดทำสมรรถนะเพื่อใช้ประกอบการสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง และการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>ผลสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประกอบการสรรหา การคัดเลือก การเลื่อนและแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>อบจ.ศรีสะเกษ ได้มีการจัดทำสมรรถนะ เพื่อใช้ประกอบการสรรหา การคัดเลือก การเลื่อนและแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลและพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร เช่น การคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป นอกจากนี้จะพิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติ และผลงานแล้ว ยังกำหนดสมรรถนะประกอบการคัดเลือก โดยกำหนดสมรรถนะหลักสมรรถนะประจำสายงานของแต่ละตำแหน่ง ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานและความรอบรู้ ปฏิภาณ ไหวพริบ ทักษะคนดี บุคลิกภาพ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>๒. ด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล</p>	<p>มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถวัดและประเมินความรู้ ความสามารถการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างแท้จริง</p>	<p>จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับลักษณะงานขององค์กรและเป็นไปตามแบบประเมินตามที่ ก.จ. กำหนด โดยคำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร</p>	<p>จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจนมีหลักฐาน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ</p>	<p>ผลสำเร็จของการจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร</p>	<p>อบจ.ศรีสะเกษ กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ อบจ.ข้าราชการครู อบจ. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ รวมทั้งจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) และการประเมินผลสัมฤทธิ์ ของงาน เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p>
	<p>พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกตำแหน่งโดยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย</p>	<p>ส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่ม สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายและตอบสนองความต้องการของประชาชน สูงสุด</p>	<p>จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรครอบคลุมทุกตำแหน่ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ผลสำเร็จของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร โดยทุกตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนา</p>	<p>อบจ.ศรีสะเกษ ได้จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ อบจ. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และพัฒนาสมรรถนะในการทำงานให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของ อบจ.ศรีสะเกษ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนาให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่ ก.จ. กำหนด หรือหลักสูตรตามความจำเป็นที่ อบจ.ศรีสะเกษ เห็นว่าเหมาะสม โดยทุกตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี ในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาข้าราชการ อบจ.</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
			จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมความรู้ในสายงาน	อบจ.ศรีสะเกษ ได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานต่าง ๆ ตามสายงานและภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อองค์กรเป็นสำคัญ รวมทั้งโครงการฝึกอบรมที่ อบจ.ศรีสะเกษ ได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ ๙๗.๒๔ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดในองค์กร
	บุคลากรได้รับการปลูกฝังจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ ยึดมั่นในระบบคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ดำเนินชีวิต ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สร้างความน่าเชื่อถือ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคคลทั่วไป	ส่งเสริมการเรียนรู้หลักการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท รวมทั้งเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิด โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บุคลากรมีวินัยในตนเอง เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการกระทำผิดวินัยในองค์กร	๑. จัดทำแผนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี ๒. จัดทำโครงการ/กิจกรรมด้านมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม	๑. ผลสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ๒. ผลสำเร็จของการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม	อบจ.ศรีสะเกษ ได้ดำเนินการโครงการเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ดังนี้ ๑. ประกาศแนวทางปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๒. โครงการลด ละ เลิก เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ช่วงเข้าพรรษา ๓. เผยแพร่ความรู้ อุทาหรณ์ การดำเนินการทางวินัย

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>๓. ด้านอัตรากำลัง และการบริหาร อัตรากำลัง</p>	<p>มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่และตอบสนองต่อภารกิจงานขององค์กร สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์</p>	<p>วางแผนการใช้อัตรากำลังและกำหนดกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานขององค์กร เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจนโยบาย และยุทธศาสตร์ขององค์กรไปสู่เป้าหมายและตอบสนองความต้องการของประชาชนสูงสุด</p>	<p>จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กร และเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งการสรรหาตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง</p>	<p>ผลสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กร</p>	<p>อบจ.ศรีสะเกษ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๑,๖๔๑ คน แยกเป็น ข้าราชการ อบจ. ๒๕๐ คน ข้าราชการครู ๑๐๙๙ คน ลูกจ้างประจำ ๓๖ คน พนักงานจ้าง ๒๕๖ คน ตามภารกิจและปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการเพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชน</p>
	<p>มีระบบการบริหารอัตรากำลังที่สามารถตอบสนองจำนวนบุคลากรในส่วนที่ขาดและเกินได้ทันต่อความต้องการในแต่ละช่วงเวลา โดยสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และมีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรที่มีความสามารถได้เติบโตในระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>วางแผนความต้องการกำลังคนในระยะ ๓ ปี ข้างหน้าโดยสำรวจจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจาก การเกษียณอายุราชการหรือครบสัญญาจ้าง ในแต่ละปี เพื่อการสรรหาและใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสมและวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากร</p>	<p>ทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในระยะ ๓ ปี ข้างหน้า เพื่อการสรรหา การพัฒนา และการใช้ตำแหน่งอย่างเหมาะสม</p>	<p>ผลสำเร็จของการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสียในแต่ละปี</p>	<p>อบจ.ศรีสะเกษ ได้ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นของส่วนราชการ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>๔. ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้</p>	<p>มีการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ของบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ สามารถสร้างสรรค์ผลงาน และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรและนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร โดยนำหลักการจัดการความรู้ (KM) มาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างและพัฒนาความรู้</p> <p>รวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>จัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการ มาพัฒนาให้เป็นระบบ</p> <p>จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดความรู้ให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนา งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ผลสำเร็จของการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM)</p> <p>ผลสำเร็จของการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดความรู้</p>	<p>อบจ.ศรีสะเกษ ได้จัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ โดยความเห็นชอบของคณะทำงานได้ เห็นชอบคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) ที่มีเนื้อหาถูกต้อง ครบถ้วน เพื่อเป็นเครื่องมือถ่ายทอดความรู้ให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้ และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และได้เผยแพร่องค์ความรู้เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ๓ ช่องทาง</p> <p>๑. เว็บไซต์ อบจ.ศรีสะเกษ www.pao-sisaket.co.th</p> <p>๒. แจ็งเวียนคู่มือการปฏิบัติงานให้ส่วนราชการในสังกัด</p> <p>๓. บอร์ดประชาสัมพันธ์ อบจ.ศรีสะเกษ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
	<p>มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรและเป็นแหล่งรวบรวมความรู้ในองค์กร สามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวก เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์</p>	<p>จัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้และศึกษาเรียนรู้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>จัดทำ website การจัดการความรู้ขององค์กร เพื่อเป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้สามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวก เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้และนำความรู้มาประยุกต์ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์</p>	<p>ผลสำเร็จของการจัดทำ website การจัดการความรู้ขององค์กร</p>	<p>อบจ.ศรีสะเกษ ได้จัดทำมีสารสนเทศเพื่อเป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ทาง www.pao-sisaket.co.th บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวก เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้ พัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ปรับเปลี่ยนทัศนคติ และนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์</p>

๔. ปัญหาอุปสรรค

๑. เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ เป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีบุคลากรจำนวนมาก มีข้าราชการ ๓ ประเภท คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๙๙ สายงาน แบ่งออกเป็น ๔ ประเภทตำแหน่ง คือ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่น ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด และข้าราชการจากกระทรวงสาธารณสุข ในการพัฒนาบุคลากรจะต้องแยกเป็นแต่ละประเภทตำแหน่ง ประเภทข้าราชการเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประกอบกับปัจจุบัน ได้รับผลกระทบจากโรคไวรัสโคโรนา Covid-๑๙ เป็นปัญหาอุปสรรคในการใช้ชีวิต ทำให้ไม่สามารถจัดอบรมพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปหลักสูตรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒. ประกาศหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับและหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลง

๓. กระแสการพัฒนาทุกมิติมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในรูปแบบเดิมองค์ความรู้เดิม ทักษะเดิมไม่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้

๔. ความแตกต่างของช่วงวัยในสังคมส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ทำให้คนรุ่นเก่าและคน รุ่นใหม่ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ในรูปแบบเดิม

๔. ข้อเสนอแนะ

๑. นำระบบการจัดการความรู้ มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งอาจต้องใช้เวลาในการดำเนินการพอสมควร และต้องดำเนินการให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจริงจัง ดังนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และบุคลากรทุกคนต้องทำงานโดยมี Km เป็นคู่มือนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบทุกเรื่อง เพื่อให้งานเกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุดหรือไม่เกิดข้อผิดพลาดเลย

๒. บุคลากรส่วนมากจะมีความรู้ ทักษะ ในงานที่ทำเฉพาะเรื่อง เฉพาะตำแหน่ง เนื่องจากไม่ได้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานกัน เมื่อคนในองค์กรเกษียณหรือลาออกหรือพ้นจากตำแหน่งไป ทำให้ไม่สามารถพัฒนาคนเพื่อทดแทนกันได้ทันที ต้องมาเริ่มต้นในการสรรหาและพัฒนาใหม่ ทำให้เสียเวลาและสิ้นเปลืองทรัพยากรในการดำเนินการ ดังนั้น ควรนำเอาระบบการหมุนเวียนงานมาใช้เพื่อบริหารกำลังคนในงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓. ผลการดำเนินการนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงแผนกลยุทธ์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณต่อไป เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ มีโครงสร้างการบริหารงาน ระบบงาน และทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ มีความคิดริเริ่มสามารถสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

