



รายงาน  
ผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุง  
อำเภอโนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ

**รายงานผลการดำเนินงาน**  
**ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุง อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดศรีสะเกษ**

**ผลการดำเนินการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล**

<b>ด้านการวางแผนอัตรากำลัง</b>				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.๑ จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๓ เพื่อ ปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุง</li> <li>- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุง มีการกำหนดตำแหน่งการจัด อัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับ อำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุง</li> <li>- เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุง</li> </ul>	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุง มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ฉบับ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ถูกต้อง ครบถ้วน ตามมติ ก.อบต.ศรีสะเกษ มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุง ได้มี ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ถูกต้อง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุง ครั้งที่ ๓ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดศรีสะเกษ มีมติเห็นชอบให้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เพื่อ ประกาศโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ การแบ่งงานภายใน และการ กำหนดอำนาจ หน้าที่ของกองหรือส่วน ราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุง ให้เป็นไปตาม ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล</li> <li>- ปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ สังกัด เพิ่ม ๑ ตำแหน่ง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรพิจารณาดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุกๆ ปีงบประมาณ เพื่อให้การกำหนด ตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาให้ สอดคล้องกับส่วนราชการปัจจุบัน</li> </ul>

๒. ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหา พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากร รับผิดชอบในให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	- ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๑.รับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล แทนตำแหน่งที่ว่าง รายงานกัญญาภัทร ภูพวง ตำแหน่งนักวิชาการ ตรวจสอบภายในปฏิบัติการ วันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๕  ๒.รับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลแทนตำแหน่งที่ว่าง รายงานายชัยวัฒน์ แพงมา ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนชำนาญการ วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๕	- การลดภาวะตำแหน่งว่าง ในองค์กรเพื่อป้องกันการดำเนินงาน ที่ ล้มมือซึ่งส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า เสร็จสิ้นไม่ทันตามกำหนด ระยะเวลา ทำให้ขาด ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ต่อการทำงาน

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๖ และดำเนินการ ตามแผนให้สอดคล้อง ตามความจำเป็น	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี ที่ดี คุณธรรมและ จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุก ตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองกุง มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน ให้เป็นไปตาม แผน ฯ	-เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิด ประสิทธิภาพควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร แต่ละ ตำแหน่ง เพื่อได้กระบวนการ และ วิธีการพัฒนาตรงกับความ ต้องการ
๓.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพ และตรงกับ ความต้องการของบุคลากรแต่ละ ตำแหน่งและเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริม ทักษะ ความรู้ต่างๆใน การปฏิบัติงานของพนักงานให้ตรง ตามสมรรถนะหรือมาตรฐาน กำหนด ตำแหน่ง	-บุคลากรมีประสิทธิภาพใน การทำงานและสามารถนำ ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนา มาประยุกต์ ใช้ในการทำงานได้	-มีการวางแผนและพิจารณาส่งบุคลากร เข้ารับ การอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้าใน แผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้ ๑.โครงการฝึกอบรม การกำหนด โครงสร้าง ส่วนราชการ (ฉบับใหม่) และการประเมินผล การปฏิบัติงาน ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑ คน ๒.โครงการจัดทำภาษีที่ดินและสิ่งปลูก สร้างโดยโปรแกรม LTAX๓๐๐๐ Version๓.๑ เข้าสู่ ๔.๐ ผู้เข้ารับการ อบรม จำนวน ๒ คน ๓.โครงการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การ ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ของ อปท. ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑ คน	-ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากร เกิด การพัฒนาด้วยตนเองและมี ความ ต่อเนื่องขององค์ความรู้ และ สามารถที่จะถ่ายทอด ความรู้ สร้างองค์กรแห่งการ เรียนรู้ได้

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	
๔.๑ จัดให้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการ ประเมินผลในองค์กร	-กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถ ตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานนครหรือ บุคลากร ทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และมีการ ถ่ายทอด ตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการ ปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองการ ปฏิบัติงาน การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ใน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ อย่าง เป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตาม ประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน ส่วนตำบล	- การดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการการประเมินผล การปฏิบัติงานให้เป็นไปโดย ความชอบธรรม
๔.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตาม ผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการ อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถ ตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร -พิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไป ตามผล การประเมินและประกาศ หลักเกณฑ์	-บุคลากรได้รับการ พิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน ถูกต้อง ครบถ้วน	-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วน ตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการ ประเมินผลการปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ผ่าน กระบวนการพิจารณาของ คณะกรรมการ กลั่นกรองการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลและ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล ตามประกาศการ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ ปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ค่าสั่งเลื่อนขั้น เงินเดือนและ รายงานการประชุม	-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ เป็น มาตรฐานเดียวกัน

๕. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	
๕.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและ ประมวลจริยธรรมของพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุง และประกาศหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาและ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุง	-เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติ ของข้าราชการ -ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ -ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กร และข้าราชการในทุกระดับ	-จัดทำประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ บุคลากรทางการศึกษา และ พนักงานจ้าง -มีแนวทางปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมและหลักเกณฑ์และวิธี ปฏิบัติราชการของพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา และ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุง	-ประชาสัมพันธ์ แจ้งเวียน ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมของพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการ ศึกษาและพนักงานจ้าง หลักเกณฑ์และ วิธีการปฏิบัติ ราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และ พนักงานจ้างขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองกุง	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านประมวลจริยธรรม
๕.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุมกำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรง กับตำแหน่งและให้ศักยภาพของตนเอง ได้อย่างเต็มที่ -เพื่อป้องกันการมอบหมายที่ซ้ำซ้อน	-องค์การบริหารส่วนตำบลหนอง กุง จัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมาย หน้าที่ความมรับผิดชอบของบุคลากร ในองค์กร	-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมาย หน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง คำสั่งมอบหมายงานของแต่ละ สำนัก/กอง/ ฝ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ให้ทุกคนได้ถือปฏิบัติ	-กำรมอบหมายงานต้อง ดำเนินการตามกำหนด มาตรฐาน ของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล ประกอบ

๖. ด้านการธ ารรักษาไว้ แรงจูงใจและการพัฒนาคุณภาพชีวิต				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	
๖.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - เพื่อสร้างการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากร	-บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเองและสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์	-หน่วยงานมีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้ บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	-เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
๖.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูล บุคลากรในระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	-เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วน และ เป็นปัจจุบัน	ข้อมูลบุคลากรในระบบมีความถูกต้อง ครบถ้วนร้อยละ ๑๐๐	-หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นกำหนดทุกระยะแล้วเสร็จตามที่ กำหนดไว้ ทั้งในส่วน ของข้อมูลพนักงานส่วน ตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง	-เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบโดย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และให้ได้รับการฝึกอบรม บ่อยครั้ง
๖.๓ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ บุคลากรในด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม ในการทำงานและ กิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์	-เพื่อสร้างความผาสุกในองค์กร -เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน -เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ของบุคลากร	-บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มี ความสุขในการทำงานและมี ความผูกพันกับองค์กร	มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในกรปฏิบัติงาน อย่างครบถ้วน -จัดให้มีกล่องวงจรปิด และเวรรักษาความปลอดภัยในองค์กร -จัดพื้นที่พักผ่อนและพักผ่อนอาหารกลางวัน - จัดกิจกรรมร่วมกัน เช่น การเล่นกีฬา กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรม ๕ ส. กับ การอยู่เวร	จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างความผูกพัน และความสามัคคีใน องค์กร

## สถิติอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๕)

### กลุ่มข้าราชการส่วนท้องถิ่น 48 อัตรา



ข้าราชการ  
22 อัตรา



ลูกจ้างประจำ  
0 อัตรา



พนักงานจ้าง  
26 อัตรา

### กลุ่มข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 18 อัตรา



ครู  
8 อัตรา



ลูกจ้างประจำ  
0 อัตรา



พนักงานจ้าง  
10 อัตรา

#### การรับรองข้อมูล อปท. : อบต.หนองกุง

จำนวนบุคลากรกลุ่ม ขรก.สามัญ			
ประเภท	กรอบอัตรากำลัง	มีคครอง	อัตรว่าง
ข้าราชการ	34 ตำแหน่ง	22 ตำแหน่ง	12 ตำแหน่ง
พนักงานจ้าง	26 ตำแหน่ง	26 ตำแหน่ง	0 ตำแหน่ง
รวม	60 ตำแหน่ง	48 ตำแหน่ง	12 ตำแหน่ง

จำนวนบุคลากรกลุ่ม ขรก.ครู													
ชื่อโรงเรียน/สถาบัน	ครู			ลูกจ้างประจำ(ทางการศึกษา)				พนักงานจ้าง(ผู้ช่วยครู ผด.ด./ผู้ดูแลเด็ก)			รวม		
	กรอบอัตรากำลัง	มีคครอง	อัตรว่าง	กรอบ	ครอง	ว่าง	รวม	กรอบอัตรากำลัง	มีคครอง	อัตรว่าง	กรอบอัตรากำลัง	มีคครอง	อัตรว่าง
1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสมบูรณ์	1	1	0	0	0	0	0	2	2	0	3	3	0
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านหนองกุง	1	1	0	0	0	0	0	3	3	0	4	4	0
3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านหนองแวง	2	2	0	0	0	0	0	2	2	0	4	4	0
4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านหนองหิน	2	2	0	0	0	0	0	1	1	0	3	3	0
5. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดม่วงเป	2	2	0	0	0	0	0	2	2	0	4	4	0
รวม	8	8	0	0	0	0	0	10	10	0	18	18	0



## สถิติผลการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

### ๑. การโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

#### ๑.๑ รับโอน จำนวน ๒ ราย ดังนี้

- นางกัญญาภัทร ภูพวก ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ วันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๕

- นายชัยวัฒน์ แพงมา ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนชำนาญการ วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๕

#### ๑.๒ ให้ออกไปดำรงตำแหน่ง อปท.อื่น จำนวน ๔ ราย ดังนี้

- นางสาวประภาพรณ ประเสริฐศรี ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕

- นางสาวหทัยชนก หนูวงศ์ ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนชำนาญการ วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๕

- นางสาวเพ็ชรรี ธนะศรี ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕

- นายสมาน ทองลือ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

### ๒. การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๒ ราย

- นางประภัสสร พิทักษ์กุล ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน เลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๕

- นายมาตริน บุญจริง ตำแหน่งนายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน เลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งนายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๕

### ๓. การสรรหาพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

มีการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง

๓.๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

๓.๒ ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๓.๓ คนงานทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

### ๔. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (การเข้ารับการฝึกอบรม)

มีการส่งตัวพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมตามสายอาชีพ เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนี้

๔.๑ นางสาวนิตา หล่อดี เข้ารับฝึกอบรมหลักสูตรการกำหนดและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ระหว่างวันที่ ๒๑-๒๓ มกราคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมศรีลำดวน อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัด ศรีสะเกษ

๔.๒ นายสุภเวช แก้วสง่า ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุง เข้าร่วมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านมาตรฐานบริหารงานบุคคล ด้านมาตรฐานวินัยคุณธรรมร้องทุกข์ และแนวทางปฏิบัติงานพัสดุตาม พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการพัสดุภาครัฐ ๑๕-๑๗ กันยายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมศรีลำดวน จังหวัดศรีสะเกษ

๔.๓ นายชัยวัฒน์ แพงมา ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ เข้าร่วมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านมาตรฐานบริหารงานบุคคล ด้านมาตรฐานวินัยคุณธรรมร้องทุกข์ และแนวทางปฏิบัติงานพัสดุตาม พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการพัสดุภาครัฐ ๑๕-๑๗ กันยายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมศรีลำดวน จังหวัดศรีสะเกษ

๔.๓ พันจ่าเอกชัชวาล ราษี ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน เข้าร่วมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านมาตรฐานบริหารงานบุคคล ด้านมาตรฐานวินัยคุณธรรมร้องทุกข์ และแนวทางปฏิบัติงานพัสดุตาม พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการพัสดุภาครัฐ ๑๕-๑๗ กันยายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมศรีลำดวน จังหวัดศรีสะเกษ

๔.๔ นางสาวปัดดา โททอง ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุชำนาญการ เข้าร่วมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านมาตรฐานบริหารงานบุคคล ด้านมาตรฐานวินัยคุณธรรมร้องทุกข์ และแนวทางปฏิบัติงานพัสดุตาม พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการพัสดุภาครัฐ ระหว่างวันที่ ๑๕-๑๗ กันยายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมศรีลำดวน จังหวัดศรีสะเกษ

๔.๕ นางสาวรัตติมา นางาม ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ เข้าร่วมอบรมเพิ่มการเตรียมความพร้อมเป็นหน่วยรับงบประมาณฯ ระหว่างวันที่ ๑๙-๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ณ โรงแรมศรีลำดวน จังหวัดศรีสะเกษ

๔.๖ นางสาวรัตติยา พงษาปาน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน เข้าร่วมอบรมเพิ่มการเตรียมความพร้อมเป็นหน่วยรับงบประมาณฯ ระหว่างวันที่ ๑๙-๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ณ โรงแรมศรีลำดวน จังหวัดศรีสะเกษ

## ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

### ๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงมีการพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาที่ยังไม่เป็น ระบบไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการ อีกทั้งยังไม่มี การ ส่งเสริม สนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง

๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ยังไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบ เท่าที่ควร ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

### ๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒.๑ ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน ขาดความรักใคร่สามัคคี มีทัศนคติในเชิงลบ

๒.๒ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทางให้บุคลากรที่มีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัว ใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร

## ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

### ๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ เห็นควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากร ของ องค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจน

๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการ ดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิดร่วมทำ เป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการ พัฒนาบุคลากร ขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ ปัจจัย ภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ชีตความสามารถของบุคลากรใน ด้านต่างๆ แล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล

๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน และการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่ง หมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการฝึกอบรม

๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากร แต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

## ๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาระบบงานโดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพคล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒.๒ สร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรให้เป็น องค์กรแห่งความสุข

๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนด ประเด็นเพื่อการ พัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่า บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน