



**รายงานผลการดำเนินการ  
ตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕**



**สำนักปลัด**

**องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี  
อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ**

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
องค์การบริหารส่วนตำบลหมากเขียบ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

.....

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากเขียบ</p> <p>๒) จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง ด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน</p> <p>๓) มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ</p> <p>๔) จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก</p> <p>๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร</p>	<p>๑) เพื่อวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงาน ในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะ และลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง</p>	<p>๑) องค์การบริหารส่วนตำบลหมากเขียบ มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) จำนวน ๑ ฉบับ ปรับปรุงฉบับที่ ๑/๒๕๖๕ ถูกต้อง ครบถ้วน และ ก.อบต. จังหวัดศรีสะเกษมีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลหมากเขียบ ได้มีประกาศใช้แผนอัตรากำลังถูกต้อง</p> <p>๒) องค์การบริหารส่วนตำบลหมากเขียบ การดำเนินการจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ระบบแท่ง) จำนวน ๑๐ เล่ม</p> <p>๓) องค์การบริหารส่วนตำบลหมากเขียบ มีการดำเนินการจัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning) จำนวน ๑๐ เล่ม</p>	<p>๑) มีการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้าง องค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากเขียบ (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ฉบับที่ ๑/ ๒๕๖๕</p> <p>๒) มีการดำเนินการจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ระบบแท่ง) จำนวน ๑๐ เล่ม</p> <p>๓) มีการดำเนินการจัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning) จำนวน ๑๐ เล่ม</p>	<p>๑) เห็น ควรพิจารณา ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ใน ทุก ๆ ปีงบประมาณ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาให้สอดคล้องกับส่วนราชการปัจจุบัน</p>

๒) ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตราากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย</p>	<p>๑) เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง มีความต่อเนื่องและมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด</p>	<p>๑) มีการจัดทำและดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตราากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย</p>	<p>๑) มีการดำเนินการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ ตำแหน่ง ดังนี้ <b>การรับโอน</b> ๑) ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ๒) ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด ๓) ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน ๔) ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ ๕) ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ <b>การโอนย้าย</b> ๑) ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด ๒) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (รายละเอียดตามรายงานผลสรุปข้อมูลสถิติการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p>	<p>๑) การลดอัตราตำแหน่งว่างในองค์กรเพื่อป้องกันการ ทำงานที่ล้นมือ ซึ่งส่งผลให้ งานเกิดความล่าช้า เกี่ยงงาน เสร็จสิ้นไม่ทันตามระยะเวลาที่กำหนด ทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ ๒) ให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีการบันทึกสถิติการโอน (ย้าย) ให้ครบถ้วน ถูกต้องและ เป็นปัจจุบัน</p>

๓) ด้านการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑) จัดทำแผนบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง</p> <p>๒) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร</p> <p>๓) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตาม เป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร</p>	<p>๑) องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง มี การ จัด ทำ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ถูกต้อง ครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ มีมติเห็นชอบพร้อมทั้งประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p> <p>๒) บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้</p>	<p>๑) มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานให้เป็นไปตามแผนฯ</p> <p>๒) มีการวางแผนและจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามตำแหน่งและสายงานที่ปฏิบัติ</p>	<p>๑) เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพ เห็นควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนางานของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒) เห็น ควร ส่ง เสริม ให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเองและมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและสามารถสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้</p> <p>๓) เห็น ควร มี การ จัด ทำ ทะเบียนคุมการจัดส่งบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน</p>

๔) ด้านกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑) จัดให้มีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานที่เป็นธรรมเสมอภาค โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	๑) เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	๑) กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	๑) มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๕ และมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองการปฏิบัติงาน การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล กำหนด	๑) การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยความชอบธรรม
๒) จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	๑) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ๒) เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมิน และประกาศหลักเกณฑ์	๑) บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนถูกต้อง ครบถ้วนทุกคน	๑) พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานรอบ ๖ เดือนแรก ตามตัวชี้วัด ข้อตกลงการปฏิบัติราชการ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ผ่านกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	๑) จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ การ ประเมิน ผล การ ปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๕) ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑) แจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และประมวลจริยธรรมของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทราบ หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และประมวลจริยธรรมของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากเจียบ</p>	<p>๑) เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ๒) เพื่อยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ๓) เพื่อให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการพนักงานในทุกกระดับ</p>	<p>๑) จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและประมวลจริยธรรมของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ๒) มีหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและประมวลจริยธรรมของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากเจียบ</p>	<p>๑) มีการประชาสัมพันธ์แจ้งเวียนประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและประมวลจริยธรรมของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ๒) มีการแจ้งเวียนแนวทางปฏิบัติประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและประมวลจริยธรรมของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างขององค์กร ๓) มีการประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและประมวลจริยธรรมของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทางเว็บไซต์หน่วยงาน</p>	<p>๑) เสริมสร้างกิจกรรมที่เป็น การส่งเสริมความรู้ในด้านประมวลจริยธรรมอยู่เสมอ</p>
<p>๒) ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>๑) เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตำแหน่ง หน้าที่ และศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ๒) เพื่อป้องกันการมอบหมายงานที่ซ้ำซ้อน</p>	<p>๑) สำนัก/กอง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหมากเจียบ จัดทำคำสั่งแบ่งงาน และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่เป็นปัจจุบัน ครบถ้วน และถูกต้อง</p>	<p>๑) มีการดำเนินการจัดทำคำสั่งแบ่งงาน และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบครบทุกสำนัก/กอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เป็นปัจจุบัน ครบถ้วน และถูกต้อง</p>	<p>๑) การมอบหมายงานต้องดำเนินการตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และตรงตามสายงาน อีกทั้งพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลประกอบด้วย</p>

๖) ด้านการพัฒนาาระบบสารสนเทศ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑) พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร ๒) ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร ๓) เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาาระบบในอนาคต</p>	<p>๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑) องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ๒) มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการลาครบทุกประเภท ให้มีความทันสมัยยิ่งขึ้น ๓) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรมากยิ่งขึ้น</p>	<p>๑) มีการดำเนินการกรอบระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติเป็นปัจจุบัน ๒) มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการลาต่าง ๆ ให้ทันสมัยยิ่งขึ้น ๓) มีการจัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมด้านสารสนเทศ</p>	<p>๑) เห็นควรมีการปรับปรุงและพัฒนาระบบเป็นของหน่วยงานเอง ๒) เห็นควรมีการปรับปรุงและพัฒนาระบบในด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้องด้วย ๓) เห็นควรให้บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีการต่อยอดความรู้ที่ได้รับให้บุคลากรคนอื่นทราบด้วย</p>

๗) ด้านสวัสดิการ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑) ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒) ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>๓) การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านการแต่งกาย</p> <p>๔) ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และคุณประโยชน์ให้องค์กร</p> <p>๕) ปรับปรุงสวัสดิการผลตอบแทนพิเศษ</p> <p>๖) ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์</p>	<p>เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและ สมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการสังคมปลอดภัย อาชีพปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ</p>	<p>๑) องค์กรบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง มีการจัดทำประกาศมาตรการให้รางวัลและบทลงโทษพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ที่เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ และมีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้</p> <p>๒) องค์กรบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง มีการปรับปรุงสภาพความปลอดภัยของอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีและปลอดภัยอยู่เสมอ ไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้น</p> <p>๓) องค์กรบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง สามารถปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นปัจจุบัน</p>	<p>๑) จัดทำประกาศมาตรการให้รางวัลและบทลงโทษของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</p> <p>๒) ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีอยู่เสมอ (จัดทำโครงการที่ทำงานน่าน่าทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕)</p> <p>๓) มีการปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทางเว็บไซต์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ที่เป็นปัจจุบัน</p>	<p>๑) ผู้บริหารมีการเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง ครบถ้วนทั่วถึง เป็นธรรมดีแล้ว</p>



สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับที่	รายการ	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานครู (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวมทั้งสิ้น (คน)	หมายเหตุ
๑	อัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๓๐	๔	๔๑	๗๕	
	- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๒๔	๔	๑๘	๔๖	
	- อัตรากำลังที่ว่าง	๖	-	๒๓	๒๙	
๒	การแต่งตั้ง/โอนย้าย	๗	-	-	๗	
	- การรับโอน	๕	-	-	๕	
	- การโอนย้าย	๒	-	-	๒	
๓	การย้ายและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่สูงขึ้น	๑	๑	-	๒	
๔	การให้พนักงานจ้างทั่วไปปรับเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล (ผู้มีทักษะ)	-	-	๖	๖	
๕	การเข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนา	๒๓	๑	-	๒๔	

สรุปข้อมูลสถิติการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัดเดิม	สังกัดใหม่	คำสั่งอบต.หมากแข้ง			หมายเหตุ
					เลขที่คำสั่ง	ลงวันที่	วันที่มีผล	
๑	นางรวริสรา รัตมี	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษเขต ๑	องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ	๑๐๙/๒๕๖๕	๑-มี.ค.-๖๕	๑-มี.ค.-๖๕	การรับโอนตาม คำสั่งศาลปกครอง อุบลราชธานี
๒	นางจิรฐา ปิยะวงษ์	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. นักบริหารงานทั่วไป	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ	องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ	๔๘๖/๒๕๖๕	๓-ต.ค.-๖๕	๓-ต.ค.-๖๕	โอน(ย้าย)สับเปลี่ยน
๓	นางบุญญาภา พรหมโลก	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. นักบริหารงานทั่วไป	องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ	๔๖๒/๒๕๖๕	๒๙-ก.ย.-๖๕	๓-ต.ค.-๖๕	โอน(ย้าย)สับเปลี่ยน
๔	นางธนาวดี ทองพันซัง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ	องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ	๓๒๘/๒๕๖๕	๑-ก.ค.-๖๕	๑-ก.ค.-๖๕	รับโอน
๕	นางสาวศรัญญา ก่อพันธ์	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม	องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ	๒๑๒/๒๕๖๕	๕-พ.ค.-๖๕	๑-มี.ย.-๖๕	รับโอน
๖	นางเสวตวรรณ สองเมืองสุข	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	องค์การบริหารส่วนตำบลขะยุง อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ	องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ	๒๐๕/๒๕๖๕	๒-พ.ค.-๖๕	๒-พ.ค.-๖๕	รับโอน
๗	นางจิรिताพรรณ บุญเกษม	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	องค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ	องค์การบริหารส่วนตำบลเข้ อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ	๑๙๘/๒๕๖๕	๒๗-เม.ย.-๖๕	๒-พ.ค.-๖๕	โอน (ย้าย)

สรุปข้อมูลสถิติการย้ายและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่สูงขึ้น  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากเขียว อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่	คำสั่งอบต.หมากเขียว			หมายเหตุ
				เลขที่คำสั่ง	ลงวันที่	วันที่มีผล	
๑	นางสาวทรัพย์ทวี มะณีย์	ครูชำนาญการ	ครูชำนาญการพิเศษ	๓๓๓/๒๕๖๕	๔-ก.ค.-๖๕	๑-ก.พ.-๖๕	กรณี การประเมินฯ
๒	นายปิ่นพัฒน นาวบุตร	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติการ	๔๐๘/๒๕๖๕	๒๙-ส.ค.-๐๘	๒๔ ส .ค.๖๕	กรณีสอบคัดเลือก

สรุปข้อมูลสถิติการให้พนักงานจ้างทั่วไปปรับเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล (ผู้มีทักษะ)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากแข้ง อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด สำนัก/กอง	คำสั่งอ.ต.หมากแข้ง			หมายเหตุ
				เลขที่คำสั่ง	ลงวันที่	วันที่มีผล	
๑	นายสันติ ทองใส	พนักงานประจำรถขยะ	สำนักปลัด	๔๑๒/๒๕๖๕	๓๐-ส.ค.-๖๕	๒๔-ส.ค.-๖๕	
๒	นายไกรสร แก้วคำ	พนักงานประจำรถขยะ	สำนักปลัด	๔๑๒/๒๕๖๕	๓๐-ส.ค.-๖๕	๒๔-ส.ค.-๖๕	
๓	นายไกรมาส ผลกุลา	คนสวน	สำนักปลัด	๓๐๘/๒๕๖๕	๒๗-มิ.ย.-๖๕	๒๔-มิ.ย.-๖๕	
๔	นายสัญญา จันทเภา	พนักงานผลิตน้ำประปา	กองช่าง	๓๐๘/๒๕๖๕	๒๗-มิ.ย.-๖๕	๒๔-มิ.ย.-๖๕	
๕	นายนิกร สาระพล	พนักงานผลิตน้ำประปา	กองช่าง	๓๐๘/๒๕๖๕	๒๗-มิ.ย.-๖๕	๒๔-มิ.ย.-๖๕	
๖	นายบรรพต ธรรมคุณ	พนักงานผลิตน้ำประปา	กองช่าง	๓๐๘/๒๕๖๕	๒๗-มิ.ย.-๖๕	๒๔-มิ.ย.-๖๕	

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<b>๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง</b>	<b>๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง</b>
๑.๑) ยังไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานและยังไม่สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน	๑.๑) เห็นควรพิจารณาดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุก ๆ ปีงบประมาณ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาให้สอดคล้องกับส่วนราชการปัจจุบัน
<b>๒) ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร</b>	<b>๒) ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร</b>
๒.๑) การบันทึกข้อมูลสถิติการโอน (ย้าย) ยังไม่ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	๒.๑) เห็นควรให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านบุคลากร มีการบันทึกข้อมูลสถิติการโอน (ย้าย) ให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน และให้มีการรายงานผู้บริหารและประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์หน่วยงานด้วย
<b>๓) ด้านการพัฒนาบุคลากร</b>	<b>๓) ด้านการพัฒนาบุคลากร</b>
<p>๓.๑) การพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาที่ยังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการ</p> <p>๓.๒) ยังไม่มีการส่งเสริมสนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๓.๓) การจัดทำทะเบียนคุมการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ยังจัดทำไม่ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ทำให้ไม่เป็นที่ปัญหาในการสรุปข้อมูลการฝึกอบรม</p>	<p>๓.๑) ให้มีการดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ ปัจจัยภายในองค์กรแล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่น ๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>๓.๒) เห็นควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเองและมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและสามารถสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้</p> <p>๓.๓) เห็นควรมีการจัดทำทะเบียนคุมการจัดส่งบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม ให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน</p>
<b>๔) ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ</b>	<b>๔) ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ</b>
<p>๔.๑) ไม่มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบเป็นของหน่วยงานเอง และไม่มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔.๒) บุคลากรที่เข้ารับการอบรมไม่มีการต่อยอดความรู้ที่ได้รับให้บุคลากรคนอื่นทราบ</p>	<p>๔.๑) เห็นควรมีการปรับปรุงและพัฒนาระบบเป็นของหน่วยงานเองและมีการปรับปรุงและพัฒนาระบบในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย</p> <p>๔.๒) เห็นควรให้บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีการต่อยอดความรู้ที่ได้รับให้บุคลากรคนอื่นทราบด้วย</p>