



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลชำชมบูรณ์ อำเภอกง จังหวัดนครราชสีมา

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลขามสมบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) รวมทั้งให้ สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)องค์การบริหารส่วนตำบลขามสมบูรณ์ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุก ประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กรพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบันพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถ ตรวจสอบได้พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ องค์การบริหารส่วนตำบลขามสมบูรณ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ลำดับ	นโยบายการบริหาร	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร(บาท)	งบประมาณที่ใช้จ่าย(บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569	เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง ใช้ ตำแหน่ง เพื่อให้มีการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน	องค์การบริหารส่วนตำบลขามสมบูรณ์ กำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน รับผิดชอบโดยกำหนดตำแหน่ง ดังนี้ 1. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัด 2. หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) กองคลัง 3. วิศวกรโยธา กองช่าง	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568	-	-
2	ด้านการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด	เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	1. รายงานการสำรวจตำแหน่งและอัตราร่างขององค์การบริหารส่วนตำบลขามสมบูรณ์ 2. ตรวจสอบบัญชี ตำแหน่งสายงานที่ว่าง พร้อมรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง 3. มีการรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลสายปฏิบัติในราย นายสุรศักดิ์ สากแก้ว ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568	-	-
					ไม่ใช้ งบประมาณ	-	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568		
					ไม่ใช้ งบประมาณ	-	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568		

ลำดับ	นโยบายการบริหาร	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร(บาท)	งบประมาณที่ใช้จ่าย(บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		แผนการจัดการ ความรู้ พ.ศ. 2567 – 2569	เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง	แผนการจัดการความรู้ ด้านแผนงานการบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ การคลังหรืออื่น ๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น ให้เข้มแข็ง โดยเผยแพร่ความรู้แก่บุคลากรในสังกัดบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568	-	-
		สำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567	เพื่อให้บุคลากรได้มี โอกาสศึกษาเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ	สำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อทราบความต้องการของบุคลากรใน สังกัด	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568	-	-
4	ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	จัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลเพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	เพื่อเป็นแนวทางในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและแจ้งเวียนให้พนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานรับทราบ - ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบันเพื่อให้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568 1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568	-	-

ลำดับ	นโยบายการบริหาร	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร(บาท)	งบประมาณที่ใช้จ่าย(บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
5	การบริหารผลการปฏิบัติงาน	- การประเมินพนักงานส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะและ สมรรถนะ	เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานราชการ และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง	- มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน - จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน - การเลื่อนขั้นเงินเดือน - กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล(KPIs) ที่มีการปฏิบัติงานรายบุคคล - รายงานผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการ ให้บริการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568	-	-
					20,000-	20,000-	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568	-	-
6	ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	เพื่อตอบแทนความดีความชอบพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ ที่ได้ปฏิบัติงานในรอบปี	การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ตามระเบียบข้อบังคับของงานบริหารบุคคล	10,360-	10,360-	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568	-	-
		การจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี	เพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ รวมถึงการกระตุ้นให้พนักงานมุ่งมั่นพัฒนาตัวเอง	ดำเนินการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	617,184	617,184	ธันวาคม 2568	-	-

ลำดับ	นโยบายการบริหาร	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับบริการจัดสรร(บาท)	งบประมาณที่ใช้จ่าย(บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
7	ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมและการรักษาวินัย	1. โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพื่อปลูกฝังด้านคุณธรรมจริยธรรม ให้กับผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ป้องกันการทำผิดวินัย และการรักษาวินัย	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. ขามสมบูรณ์ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม ในวันที่ 9 กันยายน 2568 ร้อยละ 100	20,000-	20,000-	9 กันยายน 2568	-	-
		2. โครงการยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบด้าน คุณธรรม จริยธรรม ประจำปี 2568	เพื่อสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ ให้กับบุคคลดีเด่น เพื่อเป็นบุคคลต้นแบบในการทำความดี	ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นบุคคลดีเด่นตามโครงการยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบ ประจำปี งบประมาณ 2568 มอบใบประกาศเกียรติคุณยกย่องชมเชย	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	-	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568	-	-
		ส่งเสริมให้บุคคลประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	เพื่อส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม ให้กับพนักงานในการ รักษาวินัย	ประชุมแจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น นโยบาย คุณธรรม จริยธรรม	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	-	1 ต.ค. 2567 – 30 ก.ย. 2568	-	-

สถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลขามสมบูรณ์มีการรวบรวมสถิติการถือครองตำแหน่งอัตรากำลังจำแนกตามประเภทตำแหน่งที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบ เส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลขามสมบูรณ์ ดังนี้

ประเภทตำแหน่ง/ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ตามกรอบ อัตรากำลัง	การครองตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘		หมายเหตุ
		มี	ไม่มี	
๑. ประเภทบริหารท้องถิ่น				
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	-	
๒. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น				
๒.๑ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	๑	
๒.๒ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)	๑	-	๑	
๒.๓ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	๑	
๒.๔ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	-	
๒.๕ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	-	๑	
๓. ประเภทวิชาการ				
๓.๑ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๓.๒ นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๓.๓ นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๓.๔ นิติกร (ปก./ชก.)	๑	-	๑	
๓.๕ นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	-	๑	
๓.๖ นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	-	๑	
๓.๗ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	-	๑	
๓.๘ นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	-	๑	

ประเภทตำแหน่ง/ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ตามกรอบ อัตรากำลัง	การครองตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘		หมายเหตุ
		มี	ไม่มี	
๓.๙ นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๓.๑๐ ครู	๑	๑	-	
๓.๑๑ ครูผู้ช่วย	๑	-	๑	
๓.๑๒ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	-	๑	
๔. ประเภททั่วไป				
๔.๑ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	-	
๔.๒ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๑	๑	
๔.๓ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	-	๑	
๔.๔ เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑		
๔.๕ นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	๑	-	
๔.๖ นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	-	๑	
๔.๗ เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	-	
๕. ลูกจ้างประจำ				
๕.๑ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	-	
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๖.๑ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	-	
๖.๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	-	
๖.๓ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	-	
๖.๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	-	
๖.๕ พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	-	
๖.๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	-	
๖.๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	-	
๖.๘ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	-	
๖.๙ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	-	
๖.๑๐ ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	-	๑	
๖.๑๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	๑	๑		

ประเภทตำแหน่ง/ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ตามกรอบ อัตรากำลัง	การครองตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘		หมายเหตุ
		มี	ไม่มี	
๗. พนักงานจ้างทั่วไป				
๗.๑ คนงานทั่วไป	๒	๒	-	
๗.๒ พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	-	
๗.๓ ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	-	

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลขามสมบูรณ์ สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนนั้นคือ แผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

1. การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นที่ไปตามแผนพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้เนื่องจากในช่วงที่จะจัดโครงการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ อาจมีกิจกรรมอื่น ๆ แทรกในช่วงนั้นทำให้ต้อง เลื่อนออกไปทำให้กระทบแผนทั้งระบบ
2. ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้ดีเท่าที่ควร และปัญหาบุคลากรขาดการนำความรู้ ระเบียบกฎหมายใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการ เปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะ

1. ดำเนินสำรวจ ความต้องการของบุคลากรว่ามีกองใดที่สนใจเข้าร่วมการจัดอบรม หลักสูตรไหนบ้าง และกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด
2. ประกาศแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการ ทราบ และให้หัวหน้าส่วนราชการ มาประชุมเพื่อกำหนดตารางการจัดอบรม หรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดการจัดกิจกรรมที่ทับซ้อนกัน
3. หน่วยงานมีการส่งเสริมการปรับ ทักษะดีให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการ พัฒนา ตนเอง มีความอยากเรียนรู้ต้องพัฒนา สิ่งใหม่
4. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ต่างๆ ที่สำคัญและจำต้องนำเทคโนโลยี สมัยใหม่มาใช้เพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการ