



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลขามสมบูรณ์
อำเภอฝาง จังหวัดนครราชสีมา

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลขามสมบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลขามสมบูรณ์ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร
 ๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
 ๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร
- เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 ๕. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้
 ๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ องค์การบริหารส่วนตำบลขามสมบูรณ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ	นโยบายการบริหาร	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	องค์การบริหารส่วนตำบลขาม สมบูรณ์ กำหนดอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับภารกิจในความ รับผิดชอบโดยกำหนดตำแหน่ง ดังนี้ ๑. นักป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย สำนักปลัด ๒. หัวหน้าฝ่ายการเงินและ บัญชี (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น) กองคลัง ๓. วิศวกรโยธา กองช่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
๒	ด้านการสรรหาบุคคลเข้าสู่ ตำแหน่ง	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วน ตำบลและ พนักงานจ้าง ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด	๑. รายงานการสำรวจตำแหน่ง และอัตราวางขององค์การ บริหารส่วนตำบลขามสมบูรณ์	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
			๒. ตรวจสอบบัญชี ตำแหน่ง สายงานที่ว่าง พร้อมรายงาน ตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
			๓. มีการรับโอน(ย้าย) พนักงาน ส่วนตำบลสายปฏิบัติในราย นายสุรศักดิ์ साแก้ว ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗

ลำดับ	นโยบายการบริหาร	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๓	ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. จัดส่งบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรม ตามสายงาน ในแต่ละตำแหน่ง ครบทุกตำแหน่ง	จัดส่งบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรม ตามสายงาน ในแต่ละตำแหน่ง ครบทุกตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
		๒. จัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล / พนักงานจ้าง เพื่อติดตามการดำเนินงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นประจำทุกเดือน	คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล / พนักงานจ้างประชุมร่วมกันเพื่อติดตามการดำเนินงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นประจำทุกเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
		๒. โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.ขามสมบูรณ์ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม ในวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๗ ร้อยละ ๑๐๐	๒๐,๐๐๐	๙ กันยายน ๒๕๖๗
		กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗

ลำดับ	นโยบายการบริหาร	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
		แผนการจัดการความรู้ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙	แผนการจัดหาความรู้ ด้าน แผนงานการบริหารทรัพยากร บุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่น ๆ ที่สามารถใช้เป็น เครื่องมือในการบริหารและ พัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง โดย เผยแพร่ความรู้แก่บุคลากรใน สังกัดบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
		สำรวจความต้องการในการ ฝึกอบรมและพัฒนาประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	สำรวจความต้องการในการ ฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อทราบ ความต้องการของบุคลากรใน สังกัด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
๔	ด้านเส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	จัดวางเส้นทางความก้าวหน้าใน สายงานและปรับปรุงระบบ ฐานข้อมูลบุคคล เพื่อใช้ตรวจสอบ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	จัดทำคู่มือแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพและ แจ้งเวียนให้พนักงานส่วนตำบล ในหน่วยงานรับทราบ - ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน เพื่อให้ตรวจสอบเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗ ๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗

ลำดับ	นโยบายการบริหาร	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๕	การบริหารผลการปฏิบัติงาน	- การประเมินพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งในความรู้ ทักษะและ สมรรถนะ	- มีการกำหนดหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน - จัดทำสมรรถนะและนำ สมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือใน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขึ้นเงินเดือน - กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีการปฏิบัติงาน รายบุคคล - รายงานผลการประเมินความ พึงพอใจของประชาชนที่มีต่อ การให้บริการ	ไม่ใช้งบประมาณ OK ๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗ ๑ เม.ย. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
๖	ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ตามระเบียบ ข้อบังคับของงานบริหารบุคคล	๑๐,๓๖๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
		การจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงิน รางวัลประจำปี	ดำเนินการจ่ายเงินประโยชน์ ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัล ประจำปี เพื่อเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๕๓๖,๐๓๒	ธันวาคม ๒๕๖๗

ลำดับ	นโยบายการบริหาร	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๗	ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมและการรักษาวินัย	๑. โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.ขามสมบูรณ์ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม ในวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๗ ร้อยละ ๑๐๐	๒๐,๐๐๐	๙ กันยายน ๒๕๖๗
		๒. โครงการยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๗	ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นบุคคลดีเด่นตามโครงการยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มอบใบประกาศเกียรติคุณยกย่องชมเชย	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
		ส่งเสริมให้บุคคลประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	แจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น นโยบายคุณธรรมจริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗

สถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลขามสมบูรณ์ มีการรวบรวมสถิติการถือครองตำแหน่งอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่ กำหนดตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบ เส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลขามสมบูรณ์ ดังนี้

ประเภทตำแหน่ง/ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ตามกรอบ อัตรากำลัง	การครองตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗		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 ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (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 ๒๕๖๗		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 ๒๕๖๗		หมายเหตุ
		มี	ไม่มี	
๗. พนักงานจ้างทั่วไป				
๗.๑ คนงานทั่วไป	๒	๒	-	
๗.๒ พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	-	
๗.๓ ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	-	

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามสมบูรณ์ สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ตามแผนนั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็น เรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เนื่องจาก ในช่วงที่จะจัดโครงการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ อาจมีกิจกรรมอื่น ๆ แทรกในช่วงนั้นทำให้ต้องเลื่อนออกไปทำให้กระทบแผนทั้งระบบ

๒. ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้ดีเท่าที่ควร และ ปัญหาบุคลากรขาดการนำความรู้ ระเบียบ กฎหมายใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะ

๑. ดำเนินสำรวจ ความต้องการของบุคลากรว่ามีกองใดที่สนใจเข้าร่วมการจัดอบรม หลักสูตรไหนบ้าง และกำหนดหลักสูตรการ ฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด

๒. ประกาศแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการ ทราบ และให้หัวหน้าส่วนราชการ มาประชุม เพื่อกำหนดตารางการจัดอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดการจัดกิจกรรมที่ทับซ้อนกัน

๓. หน่วยงานมีการส่งเสริมการปรับ ทักษะคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการ พัฒนาตนเอง มีความอยากรเรียนรู้ ต้องพัฒนาสิ่งใหม่

๔. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ต่างๆ ที่สำคัญและจำต้องนำเทคโนโลยี สมัยใหม่มาใช้เพื่อให้ สอดคล้องกับระบบราชการ