



รายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

จัดทำโดย

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
องค์การบริหารส่วนตำบลขวาวใหญ่ อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลชวาวใหญ่ อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์

๑.แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (Human Resource Management) : HRM

ลำดับ ที่	ประเด็นด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ดำเนินโครงการ
๑	งานแผนอัตรากำลัง ระบบงานและ ระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้ สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจของ องค์การบริหารส่วน ตำบล	๑.๑ ดำเนินการ รับ โอน (ย้าย) พนักงาน ส่วนตำบลพนักงานครู ให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง หรือ ทดแทนอัตรากำลังที่ ลาออกหรือโอนย้าย	-	-	- ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล/พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่น ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ รายละเอียดดังนี้ ๑. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา  ๒. ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา  ๓. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา  ๔. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา  ๕. ตำแหน่ง ครู จำนวน ๑ อัตรา ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชวาวใหญ่ เรื่อง รับโอน(ย้าย) พนักงาน ส่วนตำบล/พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่น และ ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์www.kwaoyai.go.th ,facebook : องค์การบริหาร ส่วนตำบลชวาวใหญ่,และประชาสัมพันธ์ไปยังท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์,นายอำเภอ ศีขรภูมิ,นายกเทศมนตรี,นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตที่อำเภอศีขรภูมิ	ประกาศรับโอน (ย้าย) เมื่อวันที่ ๒๖ พ.ย. ๖๗ ๑๒ มี.ค. ๖๘ ๑ ส.ค. ๖๘ ๒๖ พ.ย. ๖๗ ๑๒ มี.ค. ๖๘ ๑ ส.ค. ๖๘ ๑๒ มี.ค. ๖๘ ๑ ส.ค. ๖๘ ๑ ส.ค. ๖๘ ๑ ส.ค. ๖๘

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลขวาวใหญ่ อำเภอสี่ขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ ที่	ประเด็นด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร(บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ ดำเนิน โครงการ
		๑.๒ การรับสมัคร บุคคล เพื่อดำเนินการ สรรหาและเลือกสรร เป็นพนักงานจ้าง	-	-	- ดำเนินการรับสมัครบุคคลเพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล ขวาวใหญ่ เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงาน จ้าง ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ และมีการประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ <a href="http://www.kwaoyai.go.th">www.kwaoyai.go.th</a> facebook : องค์การบริหารส่วนตำบลขวาวใหญ่ และ ประชาสัมพันธ์ไปยังท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์, นายอำเภอสี่ขรภูมิ, นายกเทศมนตรี , นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสี่ขรภูมิ ,กำนันและผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่ตำบลขวาวใหญ่ ตามหนังสือที่ สร ๗๖๙๐๐/๓ ๙๔ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ และปิดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ องค์การบริหารส่วน ตำบลขวาวใหญ่ และได้ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรเป็น พนักงานจ้าง ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลขวาวใหญ่ เรื่อง ประกาศ รายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘	๓ ก.พ. ๖๘ – ๒๘ ก.พ.๖๘

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลขวาวใหญ่ อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ ที่	ประเด็นด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร(บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ ดำเนิน โครงการ
		๑.๓ การประเมิน ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงาน	-	-	๑. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ๒. ผู้บริหารประชุมชี้แจงมอบนโยบายการปฏิบัติงานประจำปีให้แก่บุคลากรทุกส่วนราชการ ๓. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ๔. ผู้ประเมินได้รับผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินที่กำหนด ตั้งแต่ต้นรอบการประเมินและแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นลายลักษณ์อักษร	ครั้งที่ ๑ ๑ ต.ค.๖๗ - ๓๑ มี.ค.๖๘ ครั้งที่ ๒ ๑ เม.ย.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๘
		๑.๔ การพิจารณา แต่งตั้งพนักงานส่วน ตำบล ให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้นใน ตำแหน่งต่าง ๆ จะ ยึดถือความรู้ ความสามารถและ ประโยชน์สูงสุดที่ อบต. ขวาวใหญ่จะ ได้รับเป็นเกณฑ์	-	-	- อยู่ระหว่างดำเนินการขอประเมินคุณลักษณะของบุคคลและประเมินปริมาณงาน เพื่อประกอบการพิจารณาปรับปรุงตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานวิชาการ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	๒๖ มิ.ย. ๖๘ ๔ ก.พ. ๖๙

## แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลขวาวใหญ่ อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์

## ๒. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) : HRD

ลำดับ ที่	ประเด็นด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร(บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลาที่ ดำเนิน โครงการ
		๑.๔ สวัสดิการและ ความปลอดภัยใน การทำงาน	-	-	๑. สถานที่ทำงานมีความสะอาด เรียบร้อย ,๒. มีสถานที่จอดรถเพียงพอ ๓. มีที่นั่งรองรับให้บริการประชาชน ,๔. มีน้ำดื่มบริการประชาชน ๕. มีถังดับเพลิงประจำอาคารสำนักงาน ,๖. จัดกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ เช่น จัด กิจกรรมวันเกิด ,๗. จัดกิจกรรม ๕ ส.,กิจกรรม Big Cleaning Day ๘. ประกาศพนักงานดีเด่น	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘
๒	การส่งเสริมพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ด้านองค์ความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับการ ปฏิบัติงานเพื่อ ขับเคลื่อนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒.๑ ส่งบุคลากรเข้า ร่วมการอบรมตาม สายงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ของ จำนวนสายงาน ทั้งหมด	๗๕๘,๓๐๐	๖๒๖,๗๒๒	- มีการพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Manament) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้ - ส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบล (ตามตำแหน่งที่มีคนครอง) จำนวน ๑๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๗๑ - มีพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมโดยที่องค์การบริหารส่วน ตำบลเป็นผู้จัดอบรมเอง จำนวน ๕๘ คน และเข้าร่วมอบรม ๕๘ คน รวมคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ - มีรายงานผลการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘
			-	-	- การฝึกอบรมและการหาองค์ความรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) เพื่อพัฒนาการ ปฏิบัติหน้าที่	๑ ต.ค. ๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลขวาวใหญ่ อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์

๒. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) : HRD

ลำดับ ที่	ประเด็นด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร(บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ ดำเนิน โครงการ
		๒.๒ โครงการอบรม สัมมนาศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ บุคลากรท้องถิ่น และผู้นำชุมชน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๓๐๐,๐๐๐	๒๙๙,๙๔๐	๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและศักยภาพในการบริหารจัดการองค์กร ๒. บุคลากรในองค์กรเกิดกระบวนการบูรณาการทำงานร่วมกัน ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น ๓. ประชาชนมีความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ๔. ผู้ที่เข้ารับการอบรม มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมและ ค่านิยมคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานมุ่งเพิ่มสมรรถนะและพัฒนาระบบราชการในการ ให้บริการประชาชนโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ๕. ผู้ที่เข้ารับการอบรม ได้เร่งเห็นแนวทางการดำเนินชีวิตที่เรียบง่าย เน้นการ พึ่งพาธรรมชาติสามารถดำรงชีวิตอยู่กับธรรมชาติได้เป็นอย่างดี	๒๒ เม.ย. ๖๘ – ๒๕ เม.ย. ๖๘

## สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

## ข้อมูลอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับที่	รายการ	อัตรากำลังของส่วนราชการ			หมายเหตุ
		กรอบอัตรากำลังที่มี	จำนวน (คนครอง)	อัตรารว่าง	
๑	อัตรากำลังคน				
	ข้าราชการ	๑๗	๑๕	๕	ตำแหน่งว่าง ๑. นักวิชาการสาธารณสุข ๒. นักวิชาการตรวจสอบภายใน
	ครู	๑	๑	-	
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	๑	ตำแหน่งว่าง รอการอุดหนุนจาก สธ.
	๔) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	๔	-	ตำแหน่งว่าง ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ฯ
	๕) พนักงานจ้างทั่วไป	๑๐	๑๐	-	
	<b>รวมอัตรากำลัง</b>	<b>๓๔</b>	<b>๓๐</b>	<b>๕</b>	
๒	ประเภทตำแหน่ง				
	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
	อำนวยการท้องถิ่น	๔	๔	-	
	วิชาการ	๗	๕	๒	
	๔) ทั่วไป	๕	๕	-	
	๕) สายงานการสอน	๒	๑	๑	
	<b>รวมอัตรากำลัง</b>	<b>๑๙</b>	<b>๑๖</b>	<b>๓</b>	

ข้อมูลการปรับปรุงอัตรากำลังคน

ลำดับที่	รายการ	อัตรากำลังที่ปรับปรุง			รวมอัตรากำลัง	หมายเหตุ
		กรอบอัตรากำลังก่อนปรับปรุง	อัตรากำลังเพิ่ม (คน)	อัตรากำลังลด (คน)		
๑	<u>อัตรากำลังที่ปรับปรุง</u>					
	ข้าราชการ	๑๗	-	-	๑๗	ปรับปรุงอัตรากำลังจากตำแหน่ง เจ้าพนักงานงานสาธารณสุขเป็น นักวิชาการสาธารณสุข
	ครู	๑	-	-	๑	
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	๑	-	๕	กำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ฯ
	พนักงานจ้างทั่วไป	๑๐	-	-	๑๐	
	รวมอัตรากำลัง	๓๓	๑	-	๓๔	

ข้อมูลการแต่งตั้งโอน (ย้าย) การเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ลำดับที่	รายการ	อัตรากำลังของส่วนราชการ			หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
๑	การบรรจุและแต่งตั้ง การโอน (ย้าย) การเลื่อน ระดับ				
	บรรจุและแต่งตั้ง	-	-	-	
	ให้โอน	๔	-	-	
	รับโอน	๓	-	-	
	การเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	๑	-	-	
	รวมอัตรากำลัง	๘	-	-	

ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	รายการ	จำนวน (คน)	จำนวนผู้ได้รับการฝึกอบรมตามสายงาน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๑	การฝึกอบรม			
	ข้าราชการ	๑๔	๑๒	๘๕.๗๑
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	๒	๕๐.๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป	๑๐	-	-
	รวม	๒๘	๑๔	๑๓๕.๗๑

### ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงานองค์กรหรือบางงานมีบุคลากรมากเกินไป ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสูงขึ้น
๒. การประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) ซึ่งมีผู้สนใจติดต่อขอโอน (ย้าย) แต่ไม่ดำเนินการโอน(ย้าย)
๓. การพัฒนาบุคลากรตามสายงาน บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากไปอบรมมาแล้ว ไม่ถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหรือไม่มี การรายงานสรุปผลการฝึกอบรม และตำแหน่งที่มีคนครองทุกสายงาน ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง
๔. การแทรกแซงของฝ่ายการเมืองในกระบวนการบริหารงานบุคคลทำให้ข้าราชการขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานหรือความมั่นคงในสายงานอาชีพ

### ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการปรับปรุงหรือทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใน ๑ - ๒ ปี หลังจากประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วและ ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่ควรเกินร้อยละ ๓๕
๒. การสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกคนได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพและบุคลากรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน
๔. ควรให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบบันทึกข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสามารถบันทึกข้อมูลให้ถูกต้อง
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำหรือทำความเข้าใจในแบบประเมินให้ถูกต้องและถ่องแท้ ผู้บังคับบัญชาควรถูกต้อง โปร่งใส และเกิดความยุติธรรมแก่ผู้รับการประเมิน
๖. ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว มีอัธยาศัยดีและไม่เลือกปฏิบัติ
๗. ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่นให้รางวัลกับผู้ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสนับสนุนให้ส่งเสริมให้มีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

จากการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการดำเนินการครบทุกนโยบายหรือแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่ได้กำหนดไว้ทำให้ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

(ลงชื่อ) ..........ผู้รายงาน

(นางน้ำฝน บัวบาน)

นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ

กิจกรรม Big Cleaning Day  
ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน



โครงการอบรมสัมมนาศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรท้องถิ่นและผู้นำชุมชน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



การส่งบุคลากรเข้าร่วมการอบรมตามสายงาน

