



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลคูหา
อำเภอคง จังหวัดนครราชสีมา

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลคูขาด 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) องค์การบริหารส่วนตำบลคูขาด 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 องค์การบริหารส่วนตำบลคูขาด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ	นโยบายการบริหาร	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	องค์การบริหารส่วนตำบลคูขาดกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบโดยกำหนดตำแหน่ง ดังนี้ ๑. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัด ๒. หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) กองคลัง ๓. วิศวกรโยธา กองช่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
๒	ด้านการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด	๑. รายงานการสำรวจตำแหน่งและอัตราวางขององค์การบริหารส่วนตำบลคูขาด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
			๒. ตรวจสอบบัญชี ตำแหน่งสายงานที่ว่าง พร้อมรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
			๓. มีการรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลสายผู้ปฏิบัติในราย นายจิรายุทธ นามศิริพงศ์พันธุ์ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗

ลำดับ	นโยบายการบริหาร	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
			๔. ดำเนินการสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานจากประเภททั่วไปเป็นสายงานประเภทวิชาการ ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ก.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
๓	ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูขาด	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.คูขาด พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ผู้นำหมู่บ้าน เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ระหว่างวันที่ ๑๙ – ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๐๐	๒๘๖,๓๙๐	๑๙ – ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖
		๒. โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.คูขาด พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม ในวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๗ ร้อยละ ๑๐๐	๑๓,๗๔๐	๙ กันยายน ๒๕๖๗
		กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗

ลำดับ	นโยบายการบริหาร	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	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	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๕	การบริหารผลการปฏิบัติงาน	- การประเมินพนักงานส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะและสมรรถนะ	- มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน - จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน - กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีการปฏิบัติงานรายบุคคล - รายงานผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการ	ไม่ใช้งบประมาณ ๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗ ๑ เม.ย. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
๖	ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ตามระเบียบข้อบังคับของงานบริหารบุคคล	๑๒,๓๑๘	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
		การจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี	ดำเนินการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๙๔๘,๑๓๙.๙๐	ธันวาคม ๒๕๖๗

ลำดับ	นโยบายการบริหาร	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๗	ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมและการรักษาวินัย	๑. โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.คูขาด พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เข้าร่วมโครงการ ฝึกอบรม ในวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๗ ร้อยละ ๑๐๐	๑๓,๗๔๐	๙ กันยายน ๒๕๖๗
		๒. โครงการยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๗	ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นบุคคลดีเด่นตามโครงการยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ดังนี้ ๑. นางสุกัญญา บัวสำราญ ปลัด อบต. ๒. นายทวีเดช วงศ์ศรีลา ผู้อำนวยการกองช่าง ๓. นางสมพลอย นิกระโทก นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ 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

องค์การบริหารส่วนตำบลคูขุด มีการรวบรวมสถิติการถือครองตำแหน่งอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่ กำหนดตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลคูขุด ดังนี้

ประเภทตำแหน่ง/ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ตามกรอบอัตรากำลัง	การครองตำแหน่งประจำปีงบประมาณ 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 ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	-	๑	
๒.๖ 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	๒	๑	๑	
๓.๑๑ ครูผู้ช่วย	๑	-	๑	
๓.๑๒ นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๓.๑๓ 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.)	๒	-	๒	
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 นักประชาสัมพันธ์	๑	๑	-	
๕.๒ นักวิชาการคลัง	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	๒	๒	-	
๖.๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	-	
๖.๘ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	-	
๖.๙ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	-	
๖.๑๐ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	-	
๖.๑๑ ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๔	๔	-	
๖.๑๒ ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	-	

ประเภทตำแหน่ง/ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ตามกรอบ อัตรากำลัง	การครองตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗		หมายเหตุ
		มี	ไม่มี	
๗. พนักงานจ้างทั่วไป				
๗.๑ ยาม	๑	๑	-	
๗.๒ คนงานทั่วไป	๒	๒	-	
๗.๓ พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	-	
๗.๔ ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	-	

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูขาด สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนนั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็น เรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เนื่องจากในช่วงที่จะจัดโครงการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ อาจมีกิจกรรมอื่น ๆ แทรกในช่วงนั้นทำให้ต้องเลื่อนออกไปทำให้กระทบแผนทั้งระบบ

๒. ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้ดีเท่าที่ควร และปัญหาบุคลากรขาดการนำความรู้ ระเบียบ กฎหมายใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะ

๑. ดำเนินสำรวจ ความต้องการของบุคลากรว่ามีกองใดที่สนใจเข้าร่วมการจัดอบรม หลักสูตรไหนบ้าง และกำหนดหลักสูตรการ ฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด

๒. ประกาศแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการ ทราบ และให้หัวหน้าส่วนราชการ มาประชุม เพื่อกำหนดตารางการจัดอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดการจัดกิจกรรมที่ทับซ้อนกัน

๓. หน่วยงานมีการส่งเสริมการปรับ ทักษะคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการ พัฒนาตนเอง มีความอยากเรียนรู้ ต้องพัฒนาสิ่งใหม่

๔. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ต่างๆที่สำคัญและจำต้องนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อให้ สอดคล้องกับระบบราชการ