



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

จัดทำโดย

องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าโพน

อำเภอบัวเขต จังหวัดสุรินทร์

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลอาโพน อำเภอบัวเขต จังหวัดสุรินทร์

๑.แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (Human Resource Management) : HRM

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ ที่ได้รับการ จัดสรร(บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลาที่ ดำเนิน โครงการ	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	การวางแผนกำลังคน ๑.๑ ดำเนินงานตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่ตั้งไว้ เพื่อใช้ในการ กำหนดโครงสร้างและ กรอบอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล	<u>วัตถุประสงค์</u> - เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับ ภารกิจของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความ จำเป็นเหมาะสมแต่ละภารกิจ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เกิดความ คุ้มค่าแก่ราชการและประชาชน	-	-	- ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลอาโพน อำเภอบัวเขต จังหวัดสุรินทร์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	- ก า ร จ ั ด อัตรากำลังให้ เพียงพอต่อ ปริมาณงาน คร อ บ ค ลุ ม ภารกิจของงาน อง ค ั กร ห รื อ บ า ง ง า น มี บุคลากรน้อย เกินไป	- ควรมีการ ปรับปรุงหรือ ทบทวนแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ใน ๑ - ๒ ปี หลังจาก ประกาศใช้ แผนไป แล้ว - ควบคุมการระ ค่าใช้จ่ายด้าน บุคลากรไม่ ควรเกินร้อยละ ๓๕

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลอาโพน อำเภอบัวเขต จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ ที่ได้รับการ จัดสรร(บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ ดำเนิน โครงการ	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๒	การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร ๒.๑ ดำเนินการตามแผน สรรหาข้าราชการหรือ พนักงานจ้างที่ได้ ดำเนินการปรับปรุง อัตราค่าจ้าง ให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง หรือทดแทน อัตราค่าจ้างที่ลาออกหรือ โอนย้าย	วัตถุประสงค์ - ดำเนินการ การรับโอนฯ รวมถึงการ เลือกสรรและสรรหาพนักงานจ้างเพื่อให้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทน อัตราค่าจ้างว่าง กลุ่มเป้าหมาย ๑. รับโอน ตำแหน่ง เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี ๒. รับโอน ตำแหน่ง นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	-	-	ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงาน ส่วนตำบล/พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือ ข้าราชการประเภทอื่นในตำแหน่งวิชาการ และทั่วไปที่ว่าง ดังนี้ นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน นิติกร นักวิชาการสาธารณสุข นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี ตามประกาศองค์การบริหารส่วน ตำบลอาโพน เรื่อง รับโอน(ย้าย) พนักงาน ส่วนตำบล/พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือ ข้าราชการประเภทอื่น - รับโอนตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี ในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	ตำแหน่งนิติกร และตำแหน่ง นักวิชาการ สาธารณสุข มี ผู้ขอใช้บัญชี เป็นจำนวน มาก และ ผู้สอบแข่งขัน ได้ไม่เพียงพอ กับจำนวน ตำแหน่งที่ว่าง	การสรรหา บุคลากรเข้า มาปฏิบัติงาน ให้ตรงตาม ภารกิจ และ อำนาจหน้าที่ ในตำแหน่ง ที่ว่าง เพื่อให้ งานมี ประสิทธิภาพ และเกิด ประโยชน์ สูงสุด

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลอาโพน อำเภอบัวเขต จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ ที่ได้รับการ จัดสรร(บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ ดำเนิน โครงการ	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๒	การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร ๒.๒ การรับสมัครบุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นพนักงาน จ้าง	<u>วัตถุประสงค์</u> - ดำเนินการ สรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้างเพื่อให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตราว่าง <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> ๑. สรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ดำเนินการรับสมัครบุคคลเพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ตามประกาศ อบต. อาโพน เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเพื่อเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๒ อัตรา และมีการประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ www.Arpon.go.th , และประชาสัมพันธ์ไปยังท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์, นายอำเภอบัวเขต, นายกเทศมนตรี, นายก อบต.ในเขตพื้นที่อำเภอบัวเขต ,กำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่ตำบลอาโพน และได้ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ตามประกาศ อบต. อาโพน เรื่อง บัญชีรายชื่อบุคคลผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖	๑ ต.ค. ๖๖ – ๑ ก.พ. ๖๗	ไม่พบปัญหา และ อุปสรรค	ไม่มี ข้อเสนอแนะ

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลอาโพน อำเภอบัวเขต จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ ที่ได้รับการ จัดสรร(บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ ดำเนิน โครงการ	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓	การประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	วัตถุประสงค์ - เพื่อเป็นเครื่องมือในการ ปรับปรุงประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและ พนักงานจ้างทั่วไปของ อบต. อาโพน กลุ่มเป้าหมาย ๑. พนักงานส่วนตำบล ๑๒ ราย ๒. พนักงานครู อบต. ๙ ราย ๓. ลูกจ้างประจำ ๑ ราย ๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๑ ราย ๕. พนักงานจ้างทั่วไป ๑๘ ราย	-	-	๑. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒. ผู้บริหารประชุมชี้แจงมอบนโยบายการ ปฏิบัติงานประจำปีให้แก่บุคลากรทุกส่วน ราชการ ๓. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการ ปฏิบัติงานเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่ เกี่ยวข้อง ๔. ผู้ประเมินได้รับผลการปฏิบัติงานตาม แบบประเมินฯ ที่กำหนด ตั้งแต่นรอบการ ประเมินและแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับ การประเมินทราบเป็นลายลักษณ์อักษร	ครั้งที่ ๑ ๑ ต.ค.๖๖ – ๓๑ มี.ค.๖๗ ครั้งที่ ๒ ๑ เม.ย.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๗	-	-

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลอาโพน อำเภอบัวเขต จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ ที่ได้รับการ จัดสรร(บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ ดำเนิน โครงการ	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔	สวัสดิการและความ ปลอดภัยในการทำงาน	วัตถุประสงค์ ๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิต ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ ทำงานสะอาด เป็น ระเบียบเรียบร้อย มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วใน การปฏิบัติงาน มีสถานที่จอดรถ เพียงพอมีที่รองรับและมีน้ำดื่ม บริการประชาชน ๒.ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิต ด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยจัดให้มีอุปกรณ์พื้นฐานด้าน ความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิง ตู้ ยาสามัญประจำบ้าน กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรของ อบต.อาโพน และ ประชาชนผู้มารับการ	-	-	๑. สถานที่ทำงานมีความสะอาด เรียบร้อย ๒. มีสถานที่จอดรถเพียงพอ ๓. มีที่นั่งรองรับให้บริการประชาชน ๔. มีน้ำดื่มบริการประชาชน ๕. มีถังดับเพลิงประจำอาคารสำนักงาน ๖. มีตู้ยาสามัญประจำบ้าน	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	-	-

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลอาโพน อำเภอบัวเขต จังหวัดสุรินทร์

๒. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development): HRD

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ ที่ได้รับการ จัดสรร(บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ ดำเนิน โครงการ	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่ บุคลากร	วัตถุประสงค์ ๑. เพื่อพัฒนาศักยภาพคณะ ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การ บริหารส่วนตำบล พนักงานส่วน ตำบล พนักงานครู ของ อบต. อาโพน ๒. เพื่อส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมพัฒนาความรู้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้อง กลุ่มเป้าหมาย ๑.ผู้บริหาร ๔ ราย ๒.สมาชิกสภา อบต. ๑๑ ราย ๓ พนักงานส่วนตำบล ๑๒ ราย ๔ พนักงานครู อบต. ๙ ราย ๕. ลูกจ้างประจำ ๑ ราย ๕ พ. จ้าง ตามภารกิจ ๑๑ ราย ๖ พนักงานจ้างทั่วไป ๑๘ ราย	๔๐๐,๐๐๐	๓๙๘,๒๐๐	- ส่งผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงาน จ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลอาโพน เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้เพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้อง ตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นรายละเอียดดังนี้ ๑. ผู้บริหาร ๔ ราย ร้อยละ ๑๐๐ ๒. สมาชิกสภา อบต. ๑๑ ราย ร้อยละ ๑๐๐ ๓. พนักงานส่วนตำบล ๑๒ ราย ร้อยละ ๑๐๐ ๔ พนักงานครู อบต. ๙ ราย ร้อยละ ๑๐๐ ๕. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๑ ราย ร้อย ละ ๗๕ ๖ พนักงานจ้างทั่วไป ๒ ราย ร้อยละ ๒๕	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	-	-

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ข้อมูลอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับที่	รายการ	อัตรากำลังของส่วนราชการ			หมายเหตุ
		กรอบอัตรากำลังที่มี	จำนวน (คนครอง)	อัตรารว่าง	
๑	<u>อัตรากำลังคน</u>				
	ข้าราชการ	๑๙	๑๒	๗	ตำแหน่งว่าง ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง ๒. ผู้อำนวยการกองช่าง ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔. นิติกร ๕. นักวิชาการสาธารณสุข ๖. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๗. นายช่างโยธา ๘. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
	ครู	๙	๙	-	
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๖	-	๖	ตำแหน่งว่าง รอการอุดหนุนจาก สก.
	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	
	๔) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๒	๑	-	ตำแหน่งว่าง ๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
	๕) พนักงานจ้างทั่วไป	๒๑	๑๘	-	๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป ๓)
	รวมอัตรากำลัง	๖๘	๓๓	๔	

ข้อมูลการแต่งตั้งโอน (ย้าย) การเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ลำดับที่	รายการ	อัตรากำลังของส่วนราชการ			หมายเหตุ
		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
๑	<u>การบรรจุและแต่งตั้ง การโอน (ย้าย) การเลื่อนระดับ</u>				
	บรรจุและแต่งตั้ง	-	-	-	
	ให้โอน	๑	-	-	
	รับโอน	-	๒	-	
	การเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	๔	-	-	

ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	รายการ	จำนวน (คน)	จำนวนผู้ได้รับการฝึกอบรมตามสายงาน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๑	<u>การฝึกอบรม</u>			
	พนักงานส่วนตำบล	๑๒	๑๐	๘๓.๓๓
	พนักงานครู อบต.	๙	๙	๑๐๐
	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๘	๗	๘๗.๕๐
	พนักงานจ้างทั่วไป	๑๘	๑๐	๒๐.๐๐
	รวม	๒๙	๑๘	๕๕.๕๕

ปัญหา/อุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมทุกภารกิจงานในองค์กรหรือบางงานมีบุคลากรมากเกินไป ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสูงขึ้น
๒. อบต.อาโพน มีกรอบอัตรากำลังสายงานผู้บริหารว่างลง ในวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ คือ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง ซึ่งหลังจากตำแหน่งว่างลง ครบ ๖๐ วัน ปรากฏว่าไม่มีผู้โอนมาดำรงตำแหน่ง ต้องรอการสรรหาจาก กสธ. เพื่อมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งนี้ และจำนวนผู้ผ่านการสรรหา มีไม่เพียงพอต่อความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. ในช่วงเวลาที่กรอบอัตรากำลังทำให้พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งอื่นปฏิบัติราชการแทน
๔. เมื่อตำแหน่งว่างครบ ๖๐ วัน อบท. ไม่สามารถรับโอนได้ ต้องรอการสรรหาจาก กสธ. ซึ่งตำแหน่งที่ว่างมีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการของ อบท.
๕. เมื่ออัตรากำลังบัญชี กสธ. ได้หมดบัญชีแล้ว เห็นควรเร่งดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง โดยเร่งด่วน เพื่อให้ได้บุคลากรที่เพียงพอต่อความต้องการ
๖. การพัฒนาบุคลากรตามสายงาน บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากไปอบรมมาแล้ว ไม่ถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหรือไม่มีการรายงานสรุปผลการฝึกอบรม และตำแหน่งที่มีคนครองทุกสายงาน ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง
๗. หลักสูตรการพัฒนาตามตำแหน่งที่ตรงกับสายงานมีงบประมาณที่สูง
๘. ในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำตำแหน่ง ระยะเวลาและสถานที่ในการฝึกอบรม อยู่ห่างไกลจากที่ตั้งของ อบท.

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการปรับปรุงหรือทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใน ๑ - ๒ ปี หลังจากประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และควรควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่ควรเกินร้อยละ ๓๕
๒. ถ้าหากไม่มีผู้โอนมาดำรงตำแหน่ง ควรดำเนินการขอใช้บัญชี กสธ.
๓. ระยะเวลาที่รับโอนตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างได้ ควรมากกว่า ๖๐ วัน
๔. การสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
๕. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกคนได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพและบุคลากรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
๖. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต้องได้รับประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาผลการประเมินมาพัฒนาแผนการปฏิบัติงานรายบุคคล
๗. งบประมาณที่หน่วยจัดการฝึกอบรมใช้ในการอบรมควรมีค่าใช้จ่ายที่ไม่สูงจนเกินไป
๘. ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น ให้รางวัลกับผู้ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสนับสนุนให้ส่งเสริมให้มีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

(ลงชื่อ)..........ผู้รายงาน

(นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ