

รายงานผลตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ดใต้
อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา

รายงานผลตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ดใต้ อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๑.	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุง)	-ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่มีการเบิกจ่าย งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๒.	จัดทำและดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รับโอน และจัดคนลงสู่ตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง	- ได้ดำเนินการจัดทำประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น ในตำแหน่งที่ว่างเพื่อหาผู้มีความรู้ในตำแหน่งนั้น ๆ - ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เพื่อให้ได้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง - รายงานตำแหน่งและอัตรารว่าง (ร้องขอให้ กสอ.ดำเนินการสอบ) - รายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง และ - รายงานตำแหน่งผู้บริหารว่างเกิน ๖๐ วัน เพื่อให้ ก.อบต. สรรหาตามตำแหน่งที่ว่าง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่มีการเบิกจ่าย งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	

รายงานผลตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ดใต้ อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๓.	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่มีการเบิกจ่าย งบประมาณ	๑ - ๓๐ เม.ย. ๒๕๖๘ และ ๑ - ๓๐ ต.ค. ๒๕๖๘	
๔.	การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน	ดำเนินการจัดทำคู่มือตัวอย่างการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และประชาสัมพันธ์เรียบร้อยแล้ว	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่มีการเบิกจ่าย งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๕.	การบันทึกและปรับปรุงฐานข้อมูล สารสนเทศของบุคลากร (LHR)	ดำเนินการบันทึกข้อมูลลงระบบ LHR ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่มีการเบิกจ่าย งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	

รายงานผลตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ดใต้ อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๑.	โครงการปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่	บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	๓๐,๐๐๐	ไม่มีการเบิกจ่ายงบประมาณ	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๒.	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	๔๖๐,๗๘๑	๔๔๑,๘๐๐	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๓.	โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่มีการเบิกจ่ายงบประมาณ	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	

๓.ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
พนักงานส่วนตำบล			
บริหารท้องถิ่น	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	
	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	
อำนวยการ	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	-ว่าง-
	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-ว่าง-
	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	
	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	-ว่าง-
	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	
	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	-ว่าง-
วิชาการ	นักทรัพยากรบุคคล	๑	
	นิติกร	๑	
	นักประชาสัมพันธ์	๑	
	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	
	นักวิชาการสาธารณสุข	๑	
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-ว่าง-
	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	๑	-ว่าง-
	นักวิชาการศึกษา	๑	-ว่าง-

ประเภทตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	-ว่าง-
	นักพัฒนาชุมชน	๑	-ว่าง-
ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-ว่าง-
	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-ว่าง-
	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	-ว่าง-
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา			
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	-ว่าง-
	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	-ว่าง-
	ครู	๗	
	ครู	๒	-ว่าง-
	ครูผู้ช่วย	๑	
	ครูผู้ช่วย	๓	-ว่าง-
ลูกจ้างประจำ			
	พนักงานขับรถยนต์	๑	
	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๔	

ประเภทตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันป้องกันฯ	๑	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	-ว่าง-
	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	
	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	-ว่าง-
	ผู้ช่วยนักสันทนการ	๑	
	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	
	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(คุณวุฒิ)	๑	
	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(คุณวุฒิ)	๑	-ว่าง-
	ผู้ช่วยจพง.การเงินและบัญชี	๑	-ว่าง-
	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๔	
	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	
	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป			
	คนงาน	๔	

ประเภทตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
	พนักงานขับรถยนต์	๑	
	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	๑	-ว่าง ๑ อัตรา-
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	
	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(คุณวุฒิ)	๑	
	ภารโรง	๑	

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

ประเภทตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง
1. ประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับต้น/กลาง/สูง)			
- ปลัด	1	1	1
- รองปลัด	1	1	1
2. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้น/กลาง/สูง)			
- หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	1	1	0
- ผู้อำนวยการกองคลัง	1	1	0
- ผู้อำนวยการกองช่าง	1	1	1
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	1	1	0
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4	4	0
3. ประเภทวิชาการ (ระดับปฏิบัติการ)			
- นักทรัพยากรบุคคล	1	1	1
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	0
- นิติกร	1	1	1
- นักประชาสัมพันธ์	1	1	1
- นักวิชาการศึกษา	2	2	1
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1
- นักวิชาการสาธารณสุข	1	1	1
- นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	1	1	0
- นักพัฒนาชุมชน	1	1	0
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน	1	1	1

- นักวิชาการเงินและบัญชี

1

1

0

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้	1	1	0
4. ประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน)			
- เจ้าพนักงานธุรการ	1	1	0
- เจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	0
- นายช่างโยธา	1	1	0
5. พนักงานครู สพด.			
- ครู คศ1.	4	4	4
- ครู คศ.2	4	4	4
- ครูผู้ช่วย	4	4	1
6. ลูกจ้างประจำ			
- พนักงานขับรถยนต์	1	1	1
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1

๔.ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ดได้

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	หมายเหตุ
๑	โครงการเพิ่มศักยภาพของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นในการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๔๐ คน	
๒	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน	๒๐ คน	

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เสร็จได้ มีความโปร่งใส และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้อง การให้บริการมีคุณภาพมากขึ้น และทำให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรคและนำมาใช้ประกอบการจัดทำแผนสำหรับการป้องกันการทุจริตล่วงหน้าหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสร็จได้ ให้เป็นที่ยอมรับ เชื่อถือและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทัน่วงที

ปัจจัยสนับสนุน/ปัญหาอุปสรรค

ปัจจัยสนับสนุน

๑. คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสร็จได้ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน การประพฤติมิชอบ โดยส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานตามแผน และเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

๒. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ความร่วมมือการดำเนินการในแต่ละกิจกรรมตามแผนฯ และมีความตระหนักเห็นความสำคัญในการดำเนินการตามแผนฯ

๓. การดำเนินกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม การรักษาวินัย ทำให้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลเสร็จได้เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้รับผลการประเมินในระดับดีเยี่ยม ระดับ AA ได้ลำดับคะแนน ๙๕.๒๐ คะแนน สูงกว่าปีงบประมาณที่ผ่านมา

ปัญหาอุปสรรค

๑. ขาดเจ้าหน้าที่หรือผู้รับผิดชอบงานโดยตรงและไม่มีความรู้ในการส่งเสริมการขับเคลื่อนแผนให้เป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะ

สำหรับการปรับปรุงแผนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เห็นควรดำเนินการดังนี้

๑. จัดให้มีการประชุมชี้แจงแนะนำในการดำเนินงานตามแผนฯ แก่เจ้าหน้าที่ หรือหาผู้เชี่ยวชาญในการส่งเสริมกิจกรรม/โครงการ มาให้ความรู้เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของส่วนราชการ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลดีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเสร็จได้

๒. บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ตามสายงาน ได้แก่ การเข้ารับการอบรม/ฝึกอบรม โดยหน่วยงานจัดเองหรือหน่วยงานอื่นที่มีกฎหมายรับรองจัดให้ อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนการพัฒนาองค์ความรู้ได้ตามความเหมาะสม เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในงานสายของบุคลากร