



**รายงานผลการบริหารและพัฒนาศูนย์วิทยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568**



**องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว  
ตำบลสระแก้ว อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว**

## คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรมและมีสมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับความคาดหวัง ของรัฐบาล และการ บริการประชาชน ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาลและนโยบายผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล สระแก้ว จึงจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ตามนโยบายและกลยุทธ์การ บริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อประเมินผล สถานภาพการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว เพื่อเป็นข้อมูลในการ พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลสระแก้วให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

สำนักปลัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

## สารบัญ

หน้า

๑. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว	๑
๒. รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓
๓. รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕
๔. ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรขององค์กร	๗

๑. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อน การดำเนินงานขององค์กร จึงได้ กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็น ธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดีพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมี ศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่าง ๆ ดังนี้

### ๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงานการจัด กรอบอัตรากำลัง และ การบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัว ต่อการขับเคลื่อน การ ดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และ การกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้ สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์พันธกิจ

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การ วางแผนการพัฒนา บุคลากร และ การบริหารผลตอบแทน

๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ๔. จัดทำระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบ ทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่ง ขององค์กร

### ๑.๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่องโดยการ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ องค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และประสพ ผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรใน องค์กรกลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. จัดทำแผนพัฒนา บุคลากรประจำปี
๓. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๔. พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีด ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๕. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๖. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

### ๑.๓ ด้านการพัฒนาาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหาร จัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของ งาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้าน บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพกลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

ให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อ รองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อ รองรับการพัฒนา ระบบในอนาคต

### ๑.๔ ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ

เป้าประสงค์เสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก และพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและ สมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทน พิเศษ จัดสวัสดิการความ ปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการ ดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับกลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามระเบียบเหมาะสม เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๓. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการ

ทำงาน

๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร

๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

๖. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

## ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/ กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ ได้รับการจัดการ (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ ดำเนิน โครงการ	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนด โครงสร้างและกรอบ อัตรากำลังที่รองรับภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล	รองรับภารกิจ ของ หน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	-	- ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยการแต่งตั้ง คณะกรรมการ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ทำ การ วิเคราะห์ภารกิจงานและ ปริมาณ งาน เพื่อรองรับภารกิจของ หน่วยงาน และ นำเสนอ ก.อบต. จังหวัด เพื่อพิจารณา ตำแหน่ง ผู้ ตรวจสอบภายใน	ไตรมาสที่ ๑ ต.ค.๖๘ - ธ.ค.๖๘	ไม่มี	-
๒	การสรรหาและเลือกสรร บุคคลเพื่อ มาปฏิบัติงานใน ตำแหน่งพนักงานจ้างที่ว่างตาม แผน อัตรากำลัง ๓ ปี	รองรับภารกิจของ หน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	-	- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร บุคคล เพื่อมาปฏิบัติงานในตำแหน่ง ผู้ ตรวจสอบภายใน - ประกาศรับ สมัครเพื่อสรรหาและ เลือกสรร บุคคลตามตำแหน่งพนักงาน จ้าง ที่ว่างลง	ไตรมาสที่๑ ต.ค.๖๘ - ธ.ค.๖๘	ไม่มี	-
๓	รับโอน พนักงาน ส่วน ตำบล ใน ตำแหน่งนัก บริหารงาน การศึกษา ระดับ ต้น ที่ว่างตาม แผน อัตรากำลัง	รองรับภารกิจของ หน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	-	ประกาศรับโอน พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งบริหารการศึกษา ระดับต้น	ไตรมาสที่๑ ต.ค.๖๘ - ธ.ค.๖๘	ไม่มี	-

๔	ด้านการพัฒนา	เพื่อให้เข้าใจและ รับความรู้ความ เข้าใจ ปฏิบัติได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	-	ดำเนินงานความต้องการพัฒนา ความรู้ ความสามารถของพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำ แต่ละสายงาน เพื่อ ข้อมูลมาจัดทำเป็น แผนพัฒนา บุคลากรในหน่วยงาน	ไตรมาสที่๑ ม.ค๖๘ - มี.ค.๖๘	ไม่มี	-
๕	การจัดแผนบุคลากร ประจำปี ทุกปี	เพื่อแบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามรอบ ประเมิน	ไม่ใช้งบประมาณ	-	ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติผล การ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงาน ครุตามรอบ คือ ระหว่าง ๑ เม.ย.-๓๐ ก.ย. และ ๑ ต.ค.-๓๑ มี.ค. ของทุกปี	ไตรมาสที่๑ ม.ค๖๘ - มี.ค.๖๘	ไม่มี	-
๖	การสร้าง ความก้าวหน้าใน สายงาน	เพื่อความก้าวหน้า ในอาชีพ	ไม่ใช้งบประมาณ	-	ดำเนินการการสอบเปลี่ยนสายงาน ขบวนการคัดเลือก ตำแหน่งจาก เจ้า พนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยมา เป็นนักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ไตรมาสที่๑ ม.ค๖๘ - มี.ค.๖๘	ไม่มี	-
๗	๗. การบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูล บุคลากรของหน่วยงาน ในระบบ ศูนย์ข้อมูล บุคลากร ท้องถิ่น แห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	เพื่อทำประวัติ พนักงานอย่าง ครบถ้วน ตรวจสอบ ได้ง่าย	ไม่ใช้งบประมาณ	-	ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรของหน่วยงานใน ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ ให้ถูกต้องครบถ้วนเป็น ปัจจุบัน	ไตรมาสที่๑ ม.ค๖๘ - มี.ค.๖๘	ไม่มี	-

ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/ กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณที่ ได้รับการจัดการ (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ผลการดำเนินโครงการ	ช่วงเวลา ที่ ดำเนิน โครงการ	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	โครงการพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๘	การพัฒนาบุคลากร ที่มีความสอดคล้อง กับภารกิจ	ไม่ใช้งบประมาณ	-	-ขออนุมัติจัดทำโครงการพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงาน จ้าง ดีเด่น -แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก พนักงานส่วนตำบล และพนักงาน จ้าง ดีเด่น -ประชุมคณะกรรมการคัดเลือก พนักงานส่วนตำบล และ พนักงาน ดีเด่น เพื่อดำเนินการ คัดเลือก ดังนี้ -พนักงานส่วนตำบลดีเด่น -พนักงานครูองค์การบริหารส่วน ตำบลดีเด่น -พนักงานจ้างตามภารกิจดีเด่น -พนักงานจ้างผู้ช่วยครู และจ้าง เหมาบริการ ศพต.ดีเด่น -พนักงานจ้างทั่วไปดีเด่น -จ้างเหมาบริการดีเด่น	ไตรมาสที่๑ ม.ค๖๘ - มี.ค.๖๘	ไม่มี	-

๒	โครงการเข้าวัด ฟังธรรมวัน ธรรมสวนะ ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๙	การพัฒนาบุคลากร ที่มีความสอดคล้อง กับภารกิจ	ไม่ใช้งบประมาณ	-	โครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรม และ การป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ ของคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙	ไตรมาสที่๑ ม.ค๖๙ - ธ.ค.๖๙	ไม่มี	-
๓	โครงการอบรมเสริมสร้าง คุณธรรม และ การป้องกันการ ทุจริต ประพฤติมิชอบ ของ คณะตมิชอบของคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๙	การพัฒนาบุคลากร ที่มีความสอดคล้อง กับภารกิจ	๑๐,๐๐๐	-	-ขออนุมัติจัดทำโครงการอบรม เสริมสร้างคุณธรรม และการ ป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบฯ -ประชาสัมพันธ์ให้ผู้เข้าร่วม โครงการตามกลุ่มเป้าหมายทราบ -ดำเนินการจัดโครงการฯ	มีนาคม ๒๕๖๙	ไม่มี	-
๔	การอบรมพัฒนาความรู้กับ หน่วยงานภายนอก และกรม ส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	การพัฒนาบุคลากร ที่มีความสอดคล้อง กับภารกิจ	ไม่ใช้งบประมาณ	-	ประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนา บุคลากรในการอบรมของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	ไม่มี	-
๕	การอบรมผ่านระบบออนไลน์	การพัฒนาบุคลากร ที่มีความสอดคล้อง กับภารกิจ			ประชาสัมพันธ์การอบรม ความรู้ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผ่าน ระบบออนไลน์ เช่น ระบบการ เรียนรู้ออนไลน์ ของกรมส่งเสริมการ ปกครอง			

ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรขององค์กร (ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

อัตรากำลังคน	จำนวน (คน)	สัดส่วน
๑.ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๕	๔๒.๘๕
๒.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-
๓.ลูกจ้างประจำ	-	-
๔.พนักงานผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	-	-
๕.พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๒	๓๔.๓๐
๖.พนักงานจ้างทั่วไป	๘	๒๘.๘๕
รวม	๓๕	๑๐๐