อบต.กุดผึ้ง
๐๔๒-๓๗๑๒๘๙

รายงานผล
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

ของ

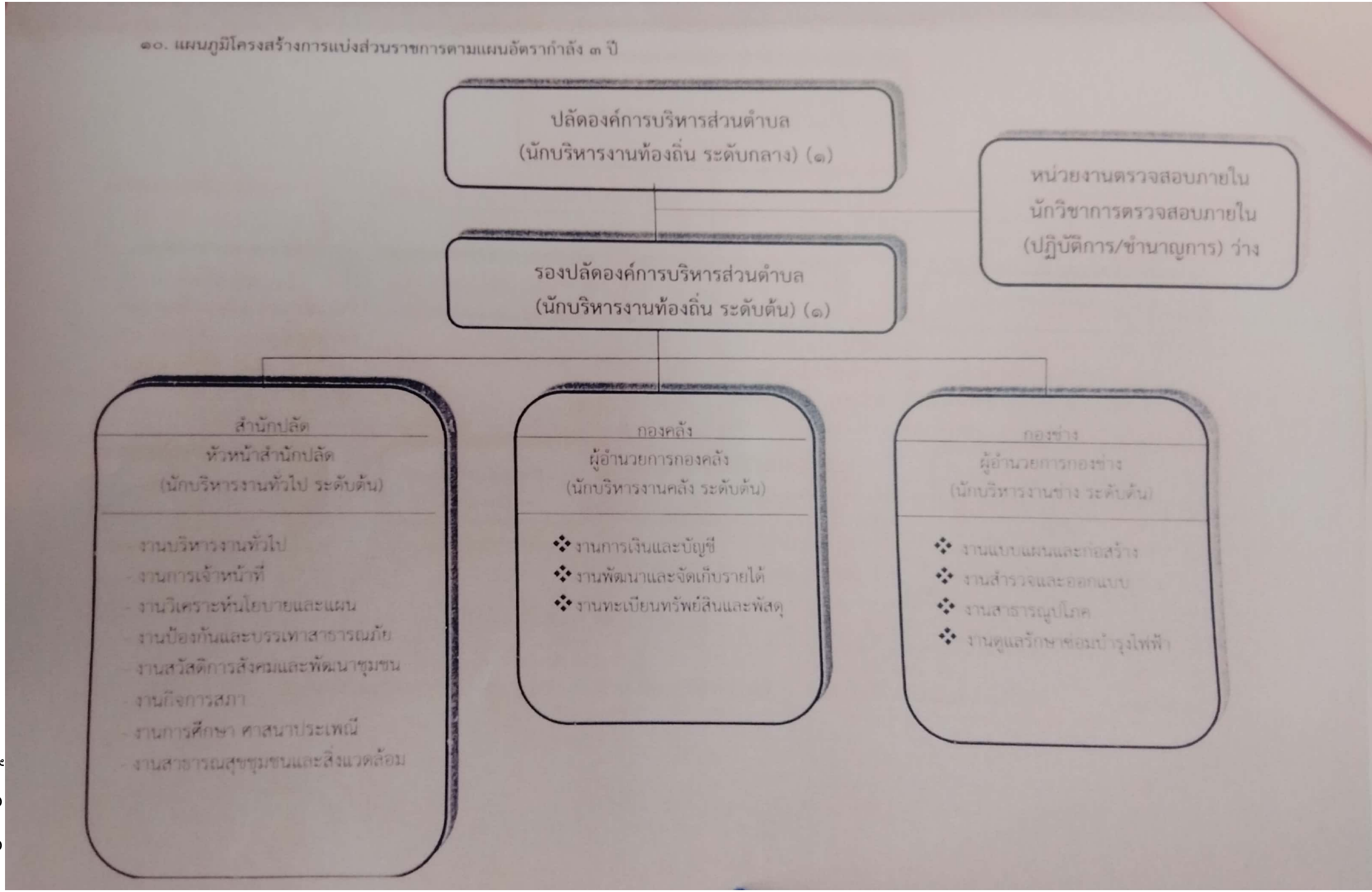
องค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง

อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

www.kudphung.go.th

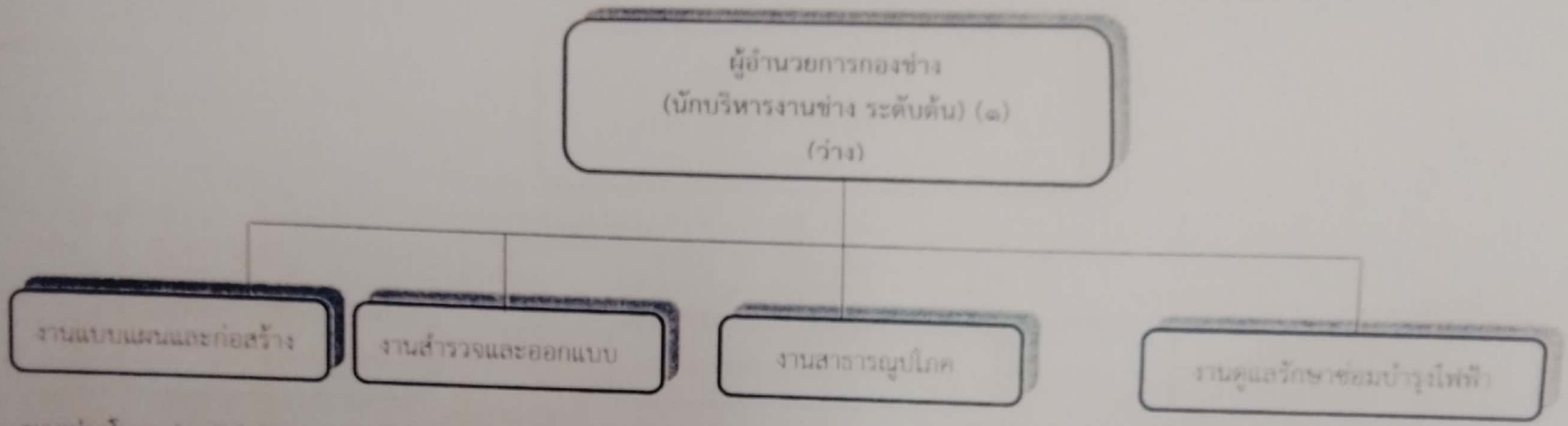
สแกนด้วย CamScanner

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สแกนด้วย CamScanner

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนการบริหารราชการ กองช่าง



- นายช่างโยธา (ชง.) (๑)
- ผช.นายช่างโยธา (คุณวุฒิ) (๑)
- ช่างก่อสร้าง (ทักษะ) (๑)

- นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) (ว่าง)

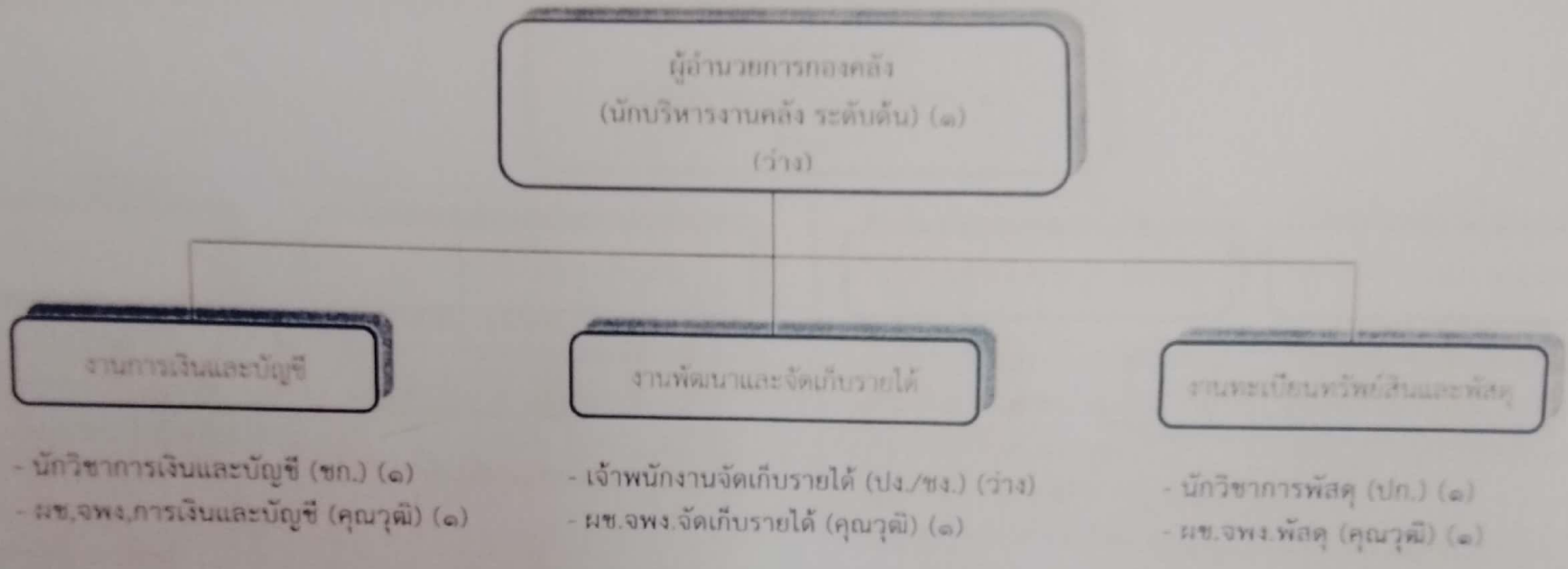
- นายช่างไฟฟ้า (ปง.) (๑)
- ผช.นายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ) (๑)

ประเภท	อำนวยการ			วิชาการ			ทั่วไป			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก. พิเศษ	ปง.	ชง.	ชง. พิเศษ	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๔

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	๑	-

สแกนด้วย CamScanner

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนการบริหารราชการ กองคลัง

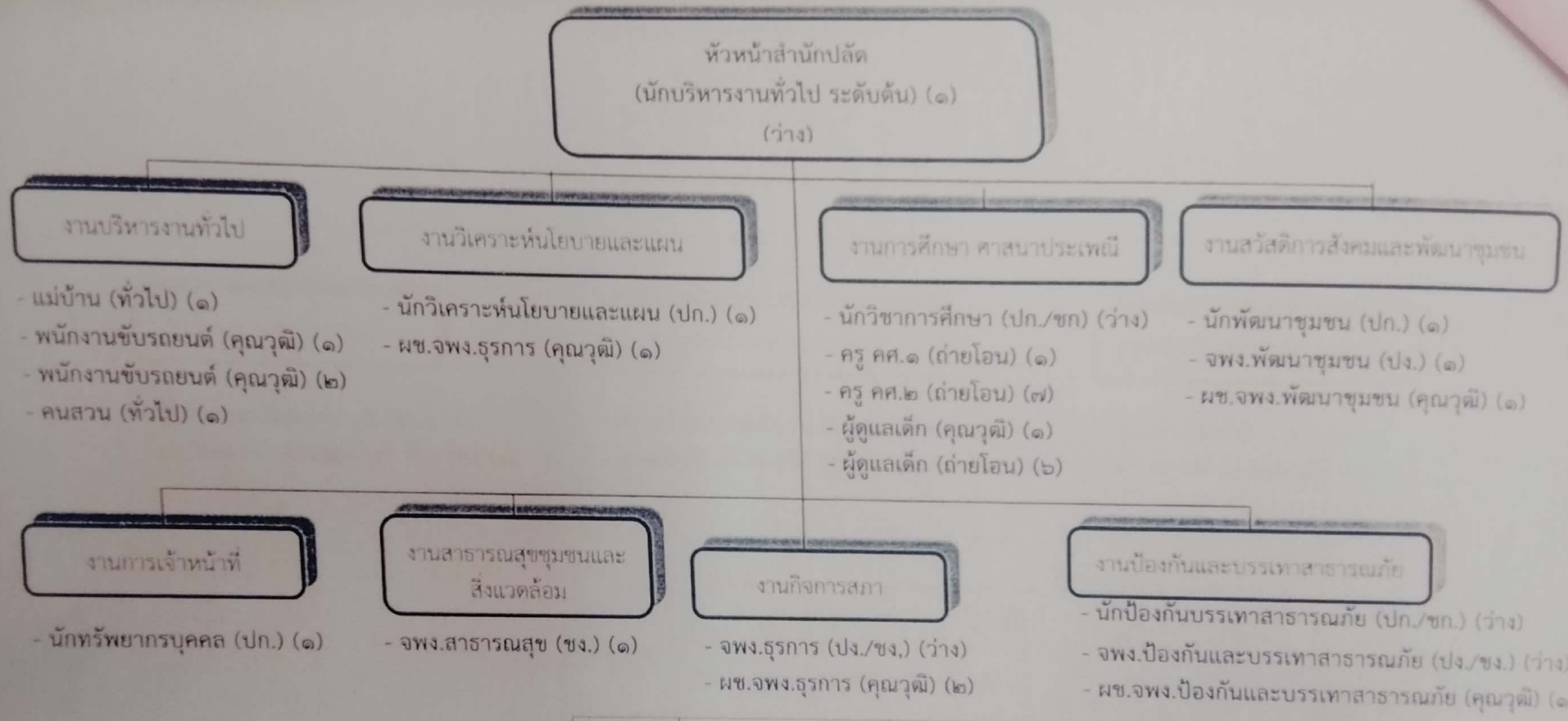


ประเภท	อำนวยการ			วิชาการ			ทั่วไป			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก. พิเศษ	ปง.	ชง.	ชง. พิเศษ	
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	๔

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๓	-	-

สแกนด้วย CamScanner

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนการบริหารราชการ สำนักปลัด



ประเภท	อำนวยการ			วิชาการ			ทั่วไป			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก. พิเศษ	ปง.	ชง.	ชง. พิเศษ	
จำนวน	๑	-	-	๕	-	-	๓	๑	-	๑๐

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑๕	-	๒

สแกนด้วย CamScanner

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลกุดหิ้ง อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม (คน)	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑				
๒. บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				(ว่าง)
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
๔. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				(ว่าง)
๕. นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๖. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				(ว่าง)
๗. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๘. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๙. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				
๑๐. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				(ว่าง)
๑๑. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑		+๑		(กำหนดเพิ่ม)
๑๒. นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย								(ว่าง)
๑๓. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑ ๘	๑ ๘	๑ ๘	๑ ๘				
๑๔. ครู (ต่างโอน)								
พนักงานจ้างภารกิจ	๑	๑	๑	๑				
๑๕. ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑				
๑๖. ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
๑๗. ผช.เจ้าพนักงานธุรการ								
๑๘. ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑				
๑๙. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				
๒๐. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				
๒๑. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				
๒๒. ผู้ดูแลเด็ก	๖	๖	๖	๖				
๒๓. ผู้ดูแลเด็ก (ต่างโอน)								
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
๒๔. แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑				
๒๕. คนสวน								

สแกนด้วย CamScanner

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
๒๖. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				(ว่าง)
๒๗. นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑				
๒๘. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๒๙. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑				(ว่าง)
พนักงานจ้างภารกิจ								
๓๐. ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑				
๓๑. ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑				
๓๒. ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑				
กองช่าง								
๓๓. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				(ว่าง)
๓๔. นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑		+๑		กำหนดเพิ่ม
๓๕. นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑				
๓๖. นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างภารกิจ								
๓๗. ผช.นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑				
๓๘. ช่างก่อสร้าง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
๓๙. ผช.นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑				
-	๕๑	๕๑	๕๑	๕๑	-	-	-	

สแกนด้วย CamScanner

แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง	-มีการปรับปรุงกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒	-ปรับปรุงเพิ่ม ตำแหน่ง ๑. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) ๒. นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	-ปัญหาอุปสรรค ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งกรมส่งเสริมฯ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ แต่ยังไม่มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่หรือมีในบางตำแหน่งแต่ไม่ครบถ้วนตามตำแหน่งที่ขอเพิ่ม
๒.นโยบายการสรรหาและคัดเลือก	-มีการสรรหาพนักงานจ้าง	-มีการสรรหานักงานจ้างตำแหน่งต่างๆ ดังนี้ ๑. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา ๒. คนสวน จำนวน ๑ อัตรา	-ปัญหาอุปสรรค ได้ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้างแล้วและมีผู้สมัครครบทุกตำแหน่ง -ซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานตามแผนและนโยบายที่กำหนด

สแกนด้วย CamScanner

	-มีการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-ปี ๒๕๖๕ มีการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากกรมส่งเสริมฯ ซึ่งได้ทำหนังสือขอใช้บัญชีไปแล้ว และได้มีผู้มาบรรจุใหม่ ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัด ๒. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัด	เป็นที่เรียบร้อยแล้ว -ปัญหาอุปสรรค คือ ยังไม่มีผู้มาบรรจุครบ ตามอัตราตำแหน่งว่าง เนื่องจาก ต้องรอเรียกการใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมฯ คือ ๑.ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง ๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองคลัง

สแกนด้วย CamScanner

	-การรับโอนพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๓ ตำแหน่ง ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด ๒. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง ๓. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	-มีการดำเนินการรับโอนให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	-ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด ใช้ระยะเวลาครบตามรอบที่กำหนดไว้ -ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง ใช้ระยะเวลาครบตามรอบที่กำหนดไว้
๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน	-มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕	-พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง ได้ทำบันทึกข้อตกลงตามเกณฑ์ตัวชี้วัด ปริมาณงานกับเกณฑ์สมรรถนะกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาใช้ประกอบการพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งได้ทำการประเมินรอบเดือนเมษายน และรอบเดือนตุลาคม	-ผลคะแนนของแต่ละสำนักและกองหรือส่วนราชการต่างๆ ประเมินคะแนนที่แตกต่างกัน ทำให้การนำผลคะแนนเพื่อประกอบการพิจารณาค่อนข้างยาก

สแกนด้วย CamScanner

๔.นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	-มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโครงการปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บรรจุใหม่ “พี่สอนน้อง”จังหวัดหนองบัวลำภู ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖	-งานฐานทรัพยากรท้องถิ่น ๓ ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ ๑ การบริหารและการจัดการ -มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน การวางแผนการบริหารและแผนการดำเนินงาน การจัดทำฐานทรัพยากรท้องถิ่น ด้านที่ ๒ การดำเนินงาน แบ่งเป็น ๖ งาน งานที่ ๑ การปกป้องทรัพยากรท้องถิ่น งานที่ ๒ งานสำรวจเก็บรวบรวมทรัพยากรท้องถิ่น งานที่ ๓ งานปลูกรักษาทรัพยากรท้องถิ่น งานที่ ๔ งานอนุรักษ์และใช้ประโยชน์ทรัพยากรท้องถิ่น งานที่ ๕ งานศูนย์ข้อมูลทรัพยากรท้องถิ่น งานที่ ๖ งานสนับสนุนในการอนุรักษ์และจัดทำฐานทรัพยากรท้องถิ่น ด้านที่ ๓ ผลการดำเนินงาน ๑. สภาพแวดล้อมทั่วไปของท้องถิ่น มีความสะอาด ๒. บรรยากาศของท้องถิ่น ๓. บุคลากร มีคุณธรรม จริยธรรม ๔. ผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรดีเป็นที่ยอมรับ	๑.ขาดงบประมาณในการดำเนินงานของงานศูนย์ข้อมูลทรัพยากรท้องถิ่น ๒.การพัฒนาบุคลากรในองค์กร

สแกนด้วย CamScanner

๕.นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน	-มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลประโยชน์ตอบแทนอื่นหรือโบนัส	-ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลประโยชน์ตอบแทนอื่นหรือโบนัสในปี ๒๕๖๕	- -
๖.นโยบายการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร	-มีการประชุมประจำเดือนระหว่างคณะผู้บริหารร่วมกับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	-มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการปฏิบัติงานระหว่างคณะผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น	-ช่วยลดความขัดแย้งหรือปัญหาที่เกิดจากการทำงานให้น้อยลงหรือไม่มีเลย
	-มีการจัดอบรมโครงการคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ณ วัดถ้ำศรีมงคล (ถ้ำดินเพียง)	-จากการแจกแบบสอบถามและแบบประเมินความพึงพอใจในการจัดทำโครงการได้รับการตอบรับ และมีความสนใจ และพอใจในการจัดทำโครงการและอยากให้มีการจัดทำโครงการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมขึ้นในทุกปี	-สภาพอากาศร้อนงบประมาณในการดำเนินโครงการน้อย จึงไม่สามารถจัดอบรมได้ในสถานที่ต่างจังหวัดห่างไกลจังหวัด

สแกนด้วย CamScanner

	อ.สังคม จ.หนองคาย		หนองบัวลำภูมากได้

จากการดำเนินการด้านต่างๆตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง จะเห็นได้ว่ามีการดำเนินการครบถ้วนทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานทุกคน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อให้ผลงานออกมาได้ดีที่สุด สามารถตอบสนองความต้องการ และแก้ไขปัญหาภายในพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี ตามระเบียบฯ/กฎหมายที่กำหนดไว้

ปัญหา/อุปสรรค : ไม่ได้บุคลากร/เจ้าหน้าที่ตามแผนงานที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ : ควรให้แต่ล่ะฝ่าย/ กอง กำหนดความต้องการ คุณสมบัติที่ต้องการ

(ลงชื่อ) ..... ผู้รายงาน

(นายปรินทร์ ขานพิมาย)

นักทรัพยากรบุคคล

สแกนด้วย CamScanner