



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด โทร. ๐๔๓-๔๒๔๓๒๒

ที่ ขก๘๙๓๐.๑/-

วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง

### ๑.เรื่องเดิม

ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง ได้จัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ได้รับทราบถึงระเบียบ แบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบ ประชาธิปไตยนั้น

### ๒.ข้อเท็จจริง

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

- ๑.วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร
- ๒.พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ๔.ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๕.เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้
๕. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

### ๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การปฏิบัติ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมายนโยบายที่วางไว้ และการปฏิบัติเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖ รายละเอียดแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)



(นางสาวนิภาพร แพงทอง)  
นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

.....  
.....

(ลงชื่อ)



(นางธัญญา สะหาย)  
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัด อบต.

.....  
.....

(ลงชื่อ)



(นายอาร์คม อ่อนอินทร์)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง

ความเห็นนายก อบต.

อนุมัติ

ไม่อนุมัติเพราะ.....

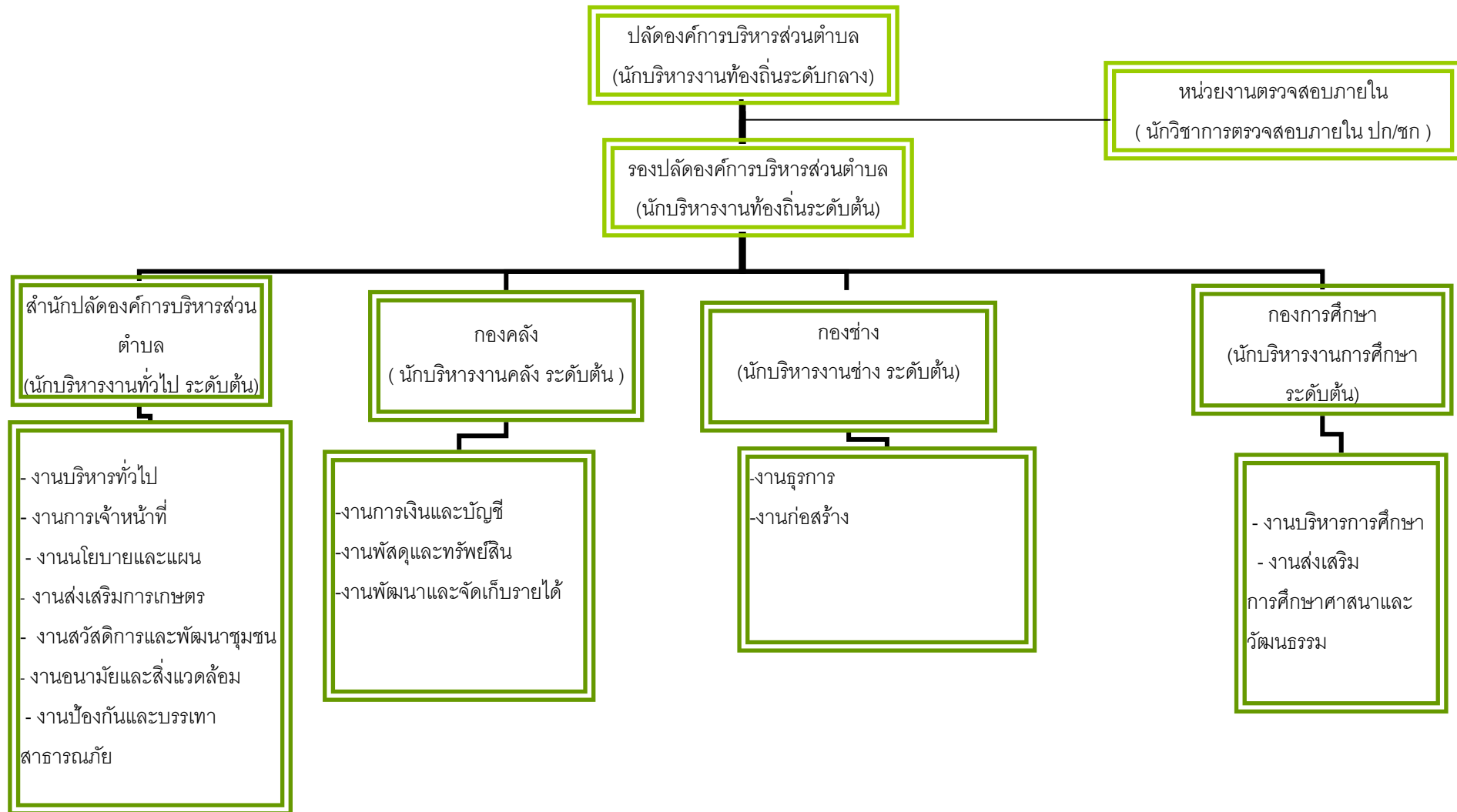
(ลงชื่อ)



(นายสุภาพ ทานะแสน)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง



ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

โครงสร้างการบริหารงานสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

งานบริหารทั่วไป

- จพ.ธุรการ ชง. (๑)
- นักจัดการงานทั่วไป ลจ. (๑)
- ผช. เจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)
- พ.ชั้นรยนต์ (ภารกิจ) (๑)
- นักการ (ทั่วไป) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

งานการเจ้าหน้าที่

- นักทรัพยากรบุคคล ชก.(๑)
  - ผช.นักทรัพยากรบุคคล (ภารกิจ) (๑)
- งานนโยบายและแผน
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. (๑)
  - ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ) (๑)

งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- นักพัฒนาชุมชน ชก.(๑)
- ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) (๑)

งานส่งเสริมการเกษตร

- นักวิชาการเกษตร ชก. (๑)

งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

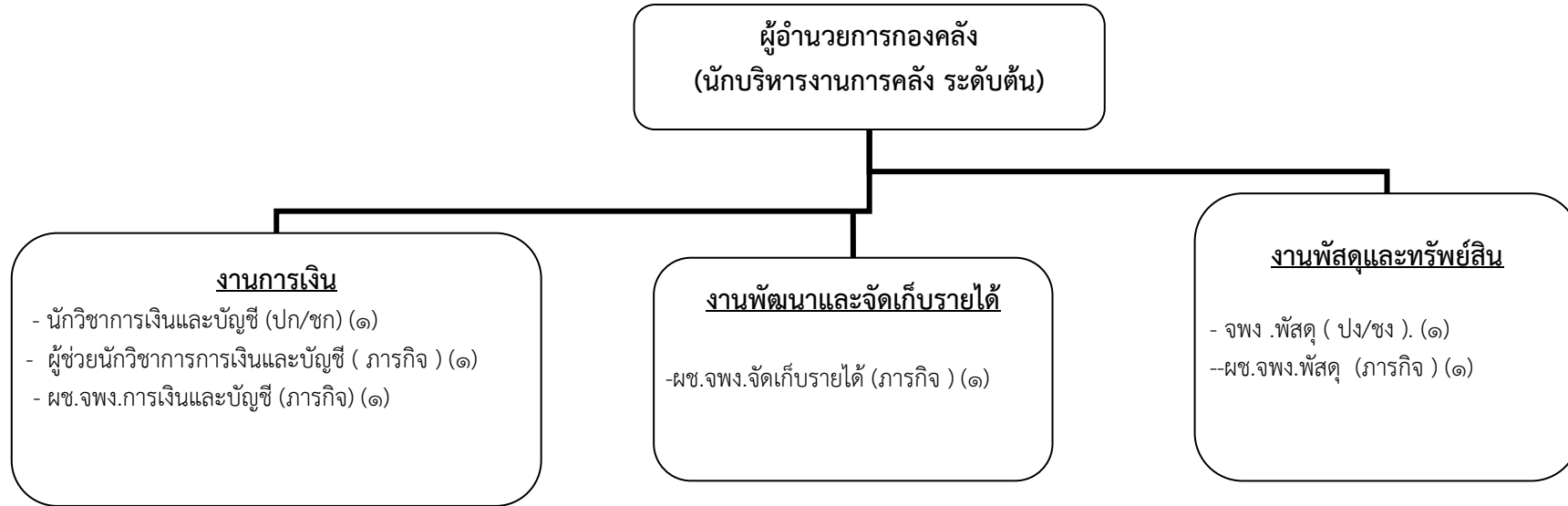
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง (๑)
- ผช.นักวิชาการสาธารณสุข (ภารกิจ) (๑)
- พนักงานชั้นรยนต์ (ทั่วไป) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๔)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- จพ.ป้องกันฯ ปง./ชง (๑)
- พนักงานชั้นรยนต์ (ทั่วไป) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๒)

บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง			
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	บริหาร สถานศึกษา	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
					๑						๔		๓	๑		๔		๑๑

## โครงสร้างการบริหารงานกองคลัง



บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง			
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	บริหาร สถานศึกษา	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
					๑						๑		๑		๔			

โครงสร้างการบริหารงานกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง  
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

งานก่อสร้าง

- นายช่างโยธา (ปง/ชง) (1) ว่าง
- ผช.นายช่างโยธา (1) (ภารกิจ)

งานธุรการ

- จพง.ธุรการ (ปง/ชง) (1) ว่าง

บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง			
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	บริหาร สถานศึกษา	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
					๑								๒		๑			

# โครงสร้างการบริหารงานกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา  
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)ว่าง

## งานบริการการศึกษา

- นักวิชาการศึกษา (ปก).(๑)
- ผช.นักวิชาการศึกษา (๑) (ภารกิจ)

## งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

### ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยซ้อ

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ครู ( คศ.๒ ) (๒)
- ครู ( คศ. ๑ ) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจคุณวุฒิ ) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจทักษะ ) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป ) (๑)

### ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชำภูทอง

- ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก
- ครู ( คศ.๑ ) (๒)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป ) (๒)

บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานครู อบต.			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	คศ.๒	คศ.๑	ครูผู้ช่วย	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
					๑	๓	๑				๑					๒	๑	๓

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ) ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b>								
๓	หน.สำนักงานปลัด ( นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานบริหารทั่วไป</b>								
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ชก. )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ ( ชง. )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
๖	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>								
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ( ภารกิจ )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ</b>								
๙	พนักงานขับรถยนต์ ( ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๑๐	นักการ (ทั่วไป )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	คนงาน (ทั่วไป )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b>								
๑๒	นักพัฒนาชุมชน ( ปก. )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>								
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ( ภารกิจ )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</b>								
๑๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>								
๑๕	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข ( ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	คนงาน (ทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	<b>งานนโยบายและแผน</b>								
๑๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ( ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>								
๑๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานส่งเสริมการเกษตร</b>								
๒๐	นักวิชาการเกษตร ( ชก. )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>								
๒๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ( ปง )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๒๒	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	คนงาน (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<b>กองคลัง</b>								
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง ( นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานการเงิน</b>								
๒๕	นักวิชาการการเงินและบัญชี ( ปก )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>								
๒๖	ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี ( ภารกิจ )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b>								
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>								
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b>								
๒๙	เจ้าพนักงานพัสดุ ( ปง )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>								
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เต็ม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง								
๓๑	ผู้อำนวยการกองช่าง ( นักบริการงานช่าง ) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานก่อสร้าง								
๓๒	นายช่างโยธา ( ปง/ชง )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานธุรการ								
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ ( ปง )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม								
๓๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษาและวัฒนธรรม ( นักบริหารงานศึกษา ) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	งานบริหารการศึกษา								
๓๖	นักวิชาการศึกษา ( ปก. )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๓๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม								
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยซ้อ								
๓๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					+๑	-	-	กำหนด ตำแหน่ง
๓๙	ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตาม หนังสือ
๔๐	ครู (คศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มท ๐๘๐๙.๒
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								/ว๓๖ ลว. ๑๐ มี.ค. ๖๖
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก ( ทั่วไป )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชำภูทอง								
๔๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					+๑	-	-	กำหนด ตำแหน่ง
๔๔	ครู (คศ.๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ตาม หนังสือ
	พนักงานจ้างทั่วไป								มท ๐๘๐๙.๒
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก ( ทั่วไป )	๒	๒	๒	๒	-	-	-	/ว๓๖ ลว. ๑๐ มี.ค. ๖๖
	งานตรวจสอบภายใน								
๔๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ( ปก/ชก )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	รวม	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๒-	-	-	

**สถิติการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรของ ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง อำเภอกงหรา จังหวัดขอนแก่น**

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
<b>๑.การวางแผนกำลังคน</b>			
<b>นโยบายการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	<p>๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒</p> <p>๓. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่</p> <p>๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง</p> <p>๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ การจัดสรรงบประมาณ การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง เกิดประโยชน์ ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงาน ที่ไม่จำเป็น และการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี</p> <p>๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด</p>	<p>๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๘) มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๓๑ พ.ค. ๒๕๖๖</p> <p>๒. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๙) มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๓๐ ส.ค. ๒๕๖๖</p> <p>๓. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๖</p> <p>๔. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง ได้ดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บรรจุ / แต่งตั้ง จำนวน - ราย</li> <li>- โอนย้าย จำนวน ๒ ราย</li> <li>- รับโอน จำนวน ๑ ราย</li> <li>- ลาออก จำนวน - ราย</li> <li>- เกษียณ จำนวน - ราย</li> </ul>	<p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>๑. ควรส่งเสริมให้ส่วนราชการในสังกัดมีความรู้ความเข้าใจที่ ชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบ ที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ</p> <p>๒. ควรส่งเสริมให้ส่วนราชการในสังกัดมีความรู้ความเข้าใจในการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการ</p> <p>ปัญหาและอุปสรรค</p> <p>- ไม่มี</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรมีการวิเคราะห์กำหนด ตำแหน่งให้ครอบคลุมเพื่อจะได้ไม่ต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังบ่อยครั้ง</li> </ul> <p>ปัญหาและอุปสรรค</p> <p>- ไม่มี -</p>

๒. นโยบายการจ้างงาน			
<p><b>การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</b> (การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและการจ้างพนักงานจ้าง )</p>	<p>เพื่อเป็นกระบวนการที่จะให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีทั้งความรู้ความสามารถ คุณสมบัติ และมีปริมาณเพียงพอที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วงได้ดำเนินการรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๓ อัตรา</li> <li>- พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๓ อัตรา</li> </ul> <p>๒. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วงได้ดำเนินการรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา</li> <li>- พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา</li> </ul>	<p>ข้อเสนอแนะ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ควรสนับสนุนให้ได้รับการเรียนรู้ทักษะเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</li> <li>๒. ควรจัดอบรม หรือปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ เพื่อจะได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบรวมทั้งการปฏิบัติตัวตามข้อระเบียบต่างๆ ในองค์กร</li> </ol> <p>ปัญหาและอุปสรรค</p> <p>- ไม่มี -</p>

๓. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน			
<p><b>การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b> การประเมินผลการปฏิบัติงาน (การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เพื่อเป็นการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ</li> <li>๒. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนระดับ</li> <li>๓. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน</li> <li>๔. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงาน</li> <li>๕. เพื่อแก้ไขจุดบกพร่อง และเพิ่มจุดเด่นในการปฏิบัติราชการ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ครั้งที่ ๑ - ระหว่างวันที่ ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๑ มี.ค.๖๖</li> <li>๒. ครั้งที่ ๒ - ระหว่างวันที่ ๑ เม.ย. ๖๖ - ๓๑ ก.ย. ๖๖</li> </ol>	<p>ข้อเสนอแนะ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ควรกำชับให้บุคลากรจัดส่งเอกสารแบบประเมินให้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด</li> <li>๒. ควรมีการอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมินเพื่อให้การจัดทำและกรอกข้อมูลถูกต้องและครบถ้วน</li> </ol> <p>ปัญหาและอุปสรรค - ไม่มี -</p>

**๔. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน**

	<p>เพื่อกำหนดผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากรในองค์กรทุกระดับ โดยมีการประเมิน และวิเคราะห์ค่าจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบัน ตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้ สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้บุคลากรได้รับผลตอบแทน สิทธิ ประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบกฎหมายอย่างเป็นธรรม</p>	<p>๑. ประกาศ อบต.ห้วยม่วงเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ของข้าราชการและพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลห้วยม่วง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๒. ประกาศ อบต.ห้วยม่วงเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ของลูกจ้างประจำ</p> <p>๓. ประกาศ อบต.ห้วยม่วงเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ของพนักงานจ้าง</p>	<p>ข้อเสนอแนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรมีการสำรวจหรือสอบถาม เพื่อให้ทราบ ถึงความต้องการหรือแรงจูงใจ เพื่อสร้างความ พึงพอใจและทำให้เกิดประสิทธิภาพในการ ทำงานเพิ่มมากขึ้น</li> <li>ปัญหาและอุปสรรค</li> <li>- ไม่มี -</li> </ul>
--	---	--	--

**๕. นโยบายการพัฒนาบุคลากร**

	<p>๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่นอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยม่วง</p> <p>๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และ การพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้น กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง</p> <p>๓. เพื่อพัฒนาคุณภาพ และเพิ่มวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในสังกัด</p> <p>๔. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วงปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>๕. เพื่อส่งเสริมความรู้ความสามารถในด้านอื่นที่นอกเหนือ จากงานในหน้าที่</p> <p>๖. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัด ให้มีทักษะและความรู้ในการ ปฏิบัติงาน ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ</li> <li>- ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ</li> <li>- ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง</li> <li>- ด้านการบริหาร</li> <li>- ด้านคุณธรรมและจริยธรรม</li> </ul>	<p>• โครงการ/กิจกรรมที่จัดขึ้นเอง (ภายใน)</p> <p>๑. โครงการ ๕ ส. เพื่อการบริหารงาน อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลการดำเนินการ โครงการฯ นี้ ช่วย ให้</li> </ul> <p>บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และมี วินัย</p> <p>ในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญต่อการ พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งบประมาณ - บาท</li> <li>- ระยะเวลาดำเนินการ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖</li> <li>- ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๔๙ ราย</li> </ul> <p>๒.โครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๖๖ -ผลการ</p>	<p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>(๑) ควรมีการจัดโครงการนี้ทุกปีและเพิ่ม จำนวนวันในการจัดกิจกรรม เพื่อเป็นการ สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น มากยิ่งขึ้น</p> <p>(๒) เป็นโครงการที่ดี ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ อันดีระหว่างบุคลากร ซึ่งมีประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงาน ร่วมกัน ส่งผลให้ งาน มี ประสิทธิภาพ</p> <p>ปัญหาและอุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มี -</li> </ul>
--	--	---	--

		<p>ดำเนินการ เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัด ได้รู้จักการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งบประมาณ ๑๗๒,๐๐๐ บาท</li> <li>- ระยะเวลาดำเนินการ ระหว่างวันที่ ๒๙ - ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖</li> <li>- ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๖๔ ราย</li> </ul> <p>โครงการ/กิจกรรมที่ส่งบุคลากรไปอบรม (ภายนอก)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. จำนวน ๒๓ โครงการ</li> <li>๒. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม ๓๔ ราย</li> <li>๓. เป็นเงิน ๒๕๐,๐๐๐ บาท</li> </ol>	<p>ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มี -</li> </ul> <p>ปัญหาและอุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มี -</li> </ul>
--	--	---	---

**๖. นโยบายการบริหารความก้าวหน้าทางอาชีพ**

	<p>เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้ายและสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจนโปร่งใสและเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ ความสำเร็จ ในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูดใจและรักษาบุคลากร ที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง ได้มีคำสั่งที่ ๖๒๓ / ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลสายงาน ประเภททั่วไปที่สอบคัดเลือกได้ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานประเภทวิชาการ ราย นางสาวฐิติพรรณ หนูทัศน์ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาระดับปฏิบัติการ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๖</p>	<p>ข้อเสนอแนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ในการเขียนผลงานได้อย่างมีคุณภาพ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการในการตรวจและประเมินผลงาน เพื่อพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป</li> </ul> <p>ปัญหาและอุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มี -</li> </ul>
--	--	--	---

๗. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน			
	<p>๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล</p> <p>๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย</p> <p>๔. ทำให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการ ในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กรต่อผู้บังคับบัญชาต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ</p> <p>๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วงได้มีประกาศ เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง อำเภอภูพาน จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๒</p>	<p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>๑. ควรส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน</p> <p>๒. ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติตามจริยธรรมและรักษาวินัย</p> <p>๓. ควรมีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น</p> <p>ปัญหาและอุปสรรค</p> <p>- ไม่มี -</p>

ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง อำเภอภูพาน จังหวัดขอนแก่น

๑.การโยกย้าย

รายละเอียดข้อมูล	จำนวน
๑.๑ พนักงานส่วนตำบลได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน	จำนวน - ราย
๑.๒ พนักงานส่วนตำบลได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งสายงานอื่นในระดับสูงขึ้น	จำนวน ๑ ราย

๒.การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ

รายละเอียดข้อมูล						
การจัดส่งบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วงเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	ผู้บริหาร	สมาชิกสภา	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	จำนวนค่าส่งไปราชการ
	๒	๙	๑๑	๑	๑๑	๑๒



สรุปรับโอน และให้โอนพนักงานส่วนตำบล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ	รับโอนพนักงานส่วนตำบล (จำนวน)	ให้โอนพนักงานตำบล (จำนวน)	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด	-	-	
๒	กองคลัง	-	-	
๓	กองช่าง	๑	-	
๔	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	-	-	

สรุปอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ	พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	หมายเหตุ
		คนครอง	คนครอง	คนครอง	คนครอง	
	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	-	-	-	
	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	-	-	-	
๑	สำนักปลัด	๘	-	๖	๑๐	
๒	กองคลัง	๓	๑	๔	-	
๓	กองช่าง	๑	-	๑	-	
๔	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	-	-	๓	๔	