

รายงานผลการบริหารและพัฒนา

ทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลคันธุลี
อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐาน

วิสัยทัศน์

โครงสร้างพื้นฐานดี ส่งเสริมคุณภาพชีวิต คิดพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ดูแลสิ่งแวดล้อม สืบทอดวัฒนธรรม ประเพณี ยึดมั่นบริหารตามหลักธรรมมาภิบาล สร้างชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่งให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
๒. พัฒนาสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ไฟฟ้า แสงสว่าง และระบบระบายน้ำ
๓. ส่งเสริมด้านสวัสดิการสังคม สังคมสงเคราะห์ และสาธารณสุข
๔. ส่งเสริมการศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษา
๕. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ การรวมกลุ่ม และเศรษฐกิจพอเพียง
๖. ส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
๗. ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟูอย่างยั่งยืนภายใต้การมีส่วนร่วมของภาครัฐ เอกชน

ประชาชน

๘. ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๙. ส่งเสริมด้านกีฬาและนันทนาการ
๑๐. บริหารจัดการองค์กรได้มาตรฐานตามหลักธรรมมาภิบาล

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานในด้านต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลคันทลีจัดให้มีขึ้น ในแต่ละปี
๒. จำนวนประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคันทลี มีความรู้และเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและกีฬาเพื่อขึ้น
๓. จำนวนผู้สูงอายุ คนพิการ และประชาชนโดยทั่วไปที่มีสิทธิและลงทะเบียนกับองค์การบริหารส่วนตำบลคันทลีเพื่อขอรับสิทธิได้รับการอย่างทั่วถึงทุกคน
๔. ประชาชนผู้ประสบสาธารณภัยมีความพึงพอใจในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน
๕. ปัญหาเสพติดในพื้นที่ลดลง
๖. องค์การบริหารส่วนตำบลคันทลีมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ค่าเป้าหมาย

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลคันทลีจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานในด้านต่างๆ เพื่อให้บริการประชาชนได้ปีละ ๗-๑๐ โครงการ

๒. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคันธุลี มีความรู้และเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและกีฬาเพื่อขึ้นร้อยละ ๑๐ ต่อปี

๓. จำนวนผู้สูงอายุ คนพิการ และประชาชนโดยทั่วไปที่มีสิทธิและลงทะเบียนกับองค์การบริหารส่วนตำบลคันธุลีเพื่อขอรับสิทธิได้รับบริการอย่างทั่วถึงทุกคน ๑๐๐ เปอร์เซนต์

๔. ประชาชนผู้ประสบสาธารณภัยมีความพึงพอใจในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ร้อยละ ๘๐

๕. ปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในพื้นที่ลดลง ร้อยละ ๕ ต่อปี

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลคันธุลี มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๘๐

กลยุทธ์

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่งให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

๒. พัฒนาด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ไฟฟ้า แสงสว่าง และระบบระบายน้ำ

๓. พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนและการสังคมสงเคราะห์ คุณภาพชีวิตแก่เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

๔. พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนด้านสาธารณสุข สุขภาพอนามัย การป้องกันและควบคุม โรคติดต่อ โรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ

๕. พัฒนาส่งเสริมด้านการศึกษาทุกระดับ

๖. ส่งเสริมด้านกีฬาและนันทนาการ

๗. พัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๘. พัฒนาด้านการส่งเสริมอาชีพ การรวมกลุ่มและเศรษฐกิจพอเพียง

๙. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน

๑๐. ส่งเสริม อนุรักษ์ ปันฟู สร้างเครือข่ายและเฝ้าระวังทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๑. ทำนุ บำรุง ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา

๑๒. ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑๓. พัฒนาศักยภาพบุคลากรของ อบท. และศักยภาพผู้นำชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชน

๑๔. พัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความปลอดภัย โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อความสะดวก รวดเร็ว และรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๒. พัฒนาระบบการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมสำคัญทางศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลคันธุลีมีการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลคันธุลี

๑.นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

-ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคันธุลี

-จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น ปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร และการบริหาร ผลตอบแทน

-มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

-จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๒.ด้านการพัฒนาบุคลากร

-แผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพ ตามสมรรถนะ

-พัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตาม สายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

-ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบล คັນธูลี

-พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓.ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

-พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

-ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

-เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับ การใช้งานระบบ และเพิ่มความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

๔.ด้านสวัสดิการ

-ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

-ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

-ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร

-ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๒ กรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคันธุลี

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ
	พนักงานส่วนตำบล				
๑	นายเฉลิมพล โกศลสมบูรณ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง
๒	นางสาวสุพรรณณี แพชนะ	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น

สำนักปลัด อบต. (๑๑)

	พนักงานส่วนตำบล				
๓	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น
	งานบริหารทั่วไป				
๔	นางสาวละลิตา บุญเชื้อ	รัฐศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.
๕	นางสาวสุภาวดี เพชรน้อย	ปวส.(การบัญชี)	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน				
๖	นายอานนท์ หัสโล๊ะ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.
	งานนิติการ				
๗	นายปราศรัย ช่วยอักษร	นิติศาสตรบัณฑิต	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ปก.
	งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
๘	นายศิริวัฒน์ แยมทิม	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
๙	นายมนัส คงคำชัย	ปวส.(เครื่องกล)	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.
	งานสวัสดิการสังคม				
๑๐	นางสาวอริสา เต่าจันทร์	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาขาชีววิทยา)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทับขัน				
๑๑	นางอัญชลี แสงจันทร์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๔๒	ครู (คศ.๑)	-
๑๒	นางวรรณิ์ พรหมทุ่งผ้อ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๔๓	ครู (คศ.๑)	-
๑๓	นางปิยนันท์ นุรักษ์กิติ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ศึกษา)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๔๔	ครู (คศ.๑)	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
	งานบริหารทั่วไป				
๑๔	นางสาวปิยะเนตร เทียบสุริย์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-
๑๕	นางสาวจริญญา แสงจันทร์	รัฐศาสตรบัณฑิต (ผ่านการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ ๑๒ ชั่วโมง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
	งานบริหารทั่วไป				
๑๖	ว่าที่ ร.ต.ปัญญาวุฒิ ดวงแบน	ปวส.(การบัญชี)	-	พนักงานขับรถยนต์	-
๑๗	นายณพพร ปานกลาง	ม.๖ (ทักษะ ๕ ปี)	-	พนักงานขับรถยนต์	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
๑๘	นายวิรศักดิ์ ส่องมณี	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ)	-
	งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน				
๑๙	นางสาวประภาสรี เทพบุรี	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-
	งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทับชัน				
๒๐	นางสาวกิตติยา ลือชาฤทธิ์	ปวส. (ทักษะ ๕ ปี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-
๒๑	นายสมปราชย์ บรรจงรัตน์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-
	พนักงานจ้างทั่วไป				
	งานบริหารทั่วไป				
๒๒	นางสาวจำปี สำเภา	ป.๖	-	แม่บ้าน	-
๒๓	นายวิรัช มั่นคง	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-
๒๔	นางสาวสุนันทา เอี่ยมคล้าย	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	คนงานทั่วไป	-
๒๕	นางสาวจิตรพร ชื่นประสิทธิ์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-
๒๖	นางสาวมาลินี แก้วมาก	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-
๒๗	นายอภิเดช เดชทอง	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-
๒๘	นายสันติ หนูทอง	มัธยมศึกษา	-	คนงานทั่วไป	-
๒๙	นางวงศ์อวีช เมืองวงศ์สา	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-
๓๐	นายอำนาจ มั่นคง	ป.๔	-	ยาม	-

กองคลัง (๐๔)

	พนักงานส่วนตำบล				
๓๑	นายชาคริต สุขอนันต์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น
	งานการเงินและบัญชี				
๓๒	นางสาวจริยา แสงทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ
	งานพัฒนารายได้				
๓๓	นางสาวชลิตา อรุณจิตร	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินและการธนาคาร)	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.
	งานพัสดุและทรัพย์สิน				
๓๔	นางสาวสุรวดี วงศ์สวัสดิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
	งานการเงิน				
๓๕	นางสาวนันทกา บุญปลื้ม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-
	งานพัฒนารายได้				
๓๖	นางสาวน้ำฝน คุ่มรักษ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-
	งานพัสดุและทรัพย์สิน				
๓๗	- ว้าง -	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-

กองช่าง (๑๕)

	พนักงานส่วนตำบล				
๓๘	-ว่าง-	-	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น
	งานแบบแผนและก่อสร้าง				
๓๙	-	-	๒๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	
๔๐	-ว่าง-	-	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ขง.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
	งานแบบแผนและก่อสร้าง				
๔๑	นายมนต์ชัย ไหมซ้อน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (ช่างอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-
๔๒	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-
๔๓	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
	งานบริหารทั่วไป				
๔๔	นางสาววิไลพร ศรีชาย	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ไม่น้อยกว่า ๖ หน่วยกิต)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร				
๔๕	นายภานุมาศ ชัยดำรงคฤทธิ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวส.) (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-
	งานสำรวจและออกแบบ				
๔๖	นายสมคณีย์ บุญปลื้ม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวส.) (ช่างยนต์)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-
๔๗	นายภาณุวัฒน์ เจริญรัตน์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) (ช่างไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-
	หน่วยงานตรวจสอบภายใน				
๔๘	-ว่าง-	-	๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.

ส่วนที่ ๓ การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการ	สถานภาพ			หลักฐาน
	ยังไม่ดำเนินการ	กำลังดำเนินการ	ดำเนินการครบถ้วน	
๑. ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า (แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี) ซึ่งนายกองบด./ปลัดอบต./หัวหน้าส่วนราชการและผู้รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายเร่งด่วนของราชการ			✓	- แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖
๒. การพัฒนาและฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีความรอบรู้ ผู้มีทักษะในการทำงาน			✓	- แผนพัฒนาบุคลากร (๒๕๖๔-๒๕๖๖) - เอกสารหลักฐาน เช่น คำสั่งให้ไปอบรม
๓. มีการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ผู้รับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง			✓	- คู่มือการบันทึกทะเบียนประวัติ ก.พ.๗
๔. มีช่องทางรับข้อเสนอแนะด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานให้ดีกว่าเดิม			✓	- มีแบบสอบถามความต้องการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกสิ้นปีงบประมาณ
๕. มีการจัดการฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้โปรแกรม LHR ศูนย์บริหารข้อมูลการท้องถิ่นแห่งชาติ			✓	- โปรแกรม LHR ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ
๖. มีการจัดการฐานข้อมูลให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ และปรับปรุงฐานข้อมูลอยู่เสมอ			✓	- โปรแกรม LHR ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ http://lhr.dla.go.th

การดำเนินการ	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ	กำลังดำเนินการ	ดำเนินการครบถ้วน	หลักฐาน
๗. มีการนำสารสนเทศจากฐานข้อมูลไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล			✓	- การปรับปรุงกรอบอัตราค่าจ้าง
๘. มีการกำหนดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลไว้อย่างชัดเจนในแผนปฏิบัติงานประจำปี			✓	- ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖
๙. มีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างประหยัต์ มีประสิทธิภาพและมีการใช้งบประมาณตามแผน			✓	- รายงานผลการดำเนินการโครงการกิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว
๑๐. การกำหนดแนวทางการปฏิบัติ วิธีการ เลื่อนเงินเดือนได้ถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนด			✓	- คำสั่งเลื่อนเงินเดือน / รายงานการประชุม/เอกสารอื่น
๑๑. การดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเปิดเผย โดยประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน ระยะเวลาอย่างเปิดเผย			✓	- ประกาศหลักเกณฑ์ แจ้งเวียนรายละเอียดต่าง ๆ ด้านทรัพยากรบุคคล
๑๒. การจัดโครงสร้างระบบการทำงาน เช่นการมอบหมายปฏิบัติงาน การมอบอำนาจการตัดสินใจ เพื่อให้พนักงานร่วมมือประสานงานได้อย่างราบรื่น			✓	- คำสั่งรักษาการหาแผน/คำสั่งมอบหมายงาน
๑๓. ส่วนราชการมีวิธีการบริหารจัดการ พัสดุ ครุภัณฑ์อาคารสถานที่ ยานพาหนะ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ระบบป้องกันภัยต่าง ๆ			✓	- ทะเบียนวัสดุต่าง ๆ คู่มือ แนวทางปฏิบัติ ระบบอินเตอร์เน็ต
๑๔. มีการนำผลการสำรวจความต้องการของพนักงาน มาดำเนินการแก้ไขเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานให้เหมาะสม			✓	- ผลสำรวจความต้องการของพนักงาน
๑๕. มีช่องทางการสื่อสารข้อมูลภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน			✓	- เว็บไซต์ขององค์กร/หนังสือแจ้งเวียนการประชุมประจำเดือน

ส่วนที่ ๔ สรุปข้อมูลสถิติของส่วนราชการ

๔.๑ กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น

จำนวนพนักงานส่วนท้องถิ่นทั้งหมด	๑๘	ตำแหน่ง
- มีผู้ครองตำแหน่ง	๑๒	ตำแหน่ง
- ตำแหน่งว่าง	๖	ตำแหน่ง
จำนวนพนักงานจ้างทั้งหมด	๒๗	ตำแหน่ง
- มีผู้ครองตำแหน่ง	๒๔	ตำแหน่ง
- ตำแหน่งว่าง	๓	ตำแหน่ง

๔.๒ งบประมาณประจำปี ๒๕๖๖

- งบประมาณประจำปี ๒๕๖๖ = ๕๑,๑๖๖,๔๐๐.- บาท

- งบประมาณด้านการบุคลากร ๑๒,๔๓๑,๓๓๙.- บาท

๔.๓ โครงสร้างกำลังคน

- จำนวนพนักงานส่วนตำบลปัจจุบันที่มีผู้ครองตำแหน่งจำแนกตามประเภทตำแหน่งและระดับ

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑
	ชำนาญงาน	๑
	อาวุโส	-
	รวม	๒
วิชาการ	ปฏิบัติการ	๓
	ชำนาญการ	๔
	ชำนาญการพิเศษ	-
	เชี่ยวชาญ	-
	รวม	๗
อำนวยการ	ต้น	๑
	กลาง	-
	สูง	-
	รวม	๑
บริหาร	ต้น	๑
	กลาง	๑
	สูง	-
	รวม	๒
รวมทั้งหมด		๑๒

จำนวนข้าราชการจำแนกตามเพศ

-ชาย ๖ คน

-หญิง ๖ คน

สรุปกรอบอัตรากำลังคนทุกประเภท

-ข้าราชการ ๑๘ อัตรา

-พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๘ อัตรา

-พนักงานจ้างทั่วไป ๙ อัตรา

รวมกรอบอัตรากำลังคนทุกประเภท ๔๕ อัตรา

๔.๔ ความเคลื่อนไหวของข้าราชการในรอบปีงบประมาณ

การเข้ารับราชการในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๖

บรรจุใหม่ ๔ คน

รับโอน - คน

รวมการเข้ารับราชการในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จำนวน ๔ คน

การสูญเสียข้าราชการในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ลาออก - คน

ให้ออน - คน

เกษียณอายุราชการปกติ - คน

วินัย (ปลดออก ไล่ออก) - คน

เสียชีวิต - คน

อื่น ๆ - คน

รวมข้าราชการที่สูญเสียในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน - คน

๔.๕ การพัฒนาข้าราชการ

การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan :IDP)

☒ มีการจัดทำ

๔.๖ การดำเนินการทางวินัย

จำนวนการลงโทษทางวินัยในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๖

☒ ไม่มีการลงโทษทางวินัย

๔.๗ การร้องทุกข์

จำนวนการร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๖

☒ ไม่มีการร้องทุกข์