

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากร

บุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒



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 ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและกีฬาเพื่อขึ้น
๓. จำนวนผู้สูงอายุ คนพิการ และประชาชนโดยทั่วไปที่มีสิทธิและลงทะเบียนกับองค์การบริหารส่วนตำบลคันทลีเพื่อขอรับสิทธิได้รับบริการอย่างทั่วถึงทุกคน
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 เปอร์เซ็นต์

๔. ประชาชนผู้ประสบสาธารณภัยมีความพึงพอใจในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ร้อยละ ๘๐

๕. ปัญหาเสพติดที่เกิดขึ้นในพื้นที่ลดลง ร้อยละ ๕ ต่อปี

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลคันธุลีมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ 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 ปั่นฟู สร้างเครือข่ายและเผื่อระวังทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๑. ทำนุ บำรุง ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา

๑๒. ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑๓. พัฒนาศักยภาพบุคลากรของ อบท. และศักยภาพผู้นำชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชน

๑๔. พัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความปลอดภัย โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อความสะดวก รวดเร็ว และรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๒. พัฒนาระบบการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมสำคัญทางศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลคันธุลีมีการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
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 ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลคณฤ์

-พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนค วามรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓.ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

-พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

-ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

-เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการ ใช้งานระบบ และเพิ่มความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

๔.ด้านสวัสดิการ

-ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

-ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

-ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร

-ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
	<u>งานบริหารทั่วไป</u>					
๑๖	นายพรศักดิ์ ชันประสิทธิ์	ม.๖ (ทักษะ ๕ ปี)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-
๑๗	นายณพพร ปานกลาง	ม.๖ (ทักษะ ๕ ปี)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-
	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>					
๑๘	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-
	<u>งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</u>					
๑๙	นางสาวประภาสรี เทพบุรี	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา	-	-
	<u>งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>					
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทับชัน</u>					
๒๐	นางสาวกิตติยา ลือชาฤทธิ์	ปวส. (ทักษะ ๕ ปี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-
๒๑	นายสมปราชย์ บรรจงรัตน์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป					
	<u>งานบริหารทั่วไป</u>					
๒๒	นางสาวจำปี สำเนา	ประถมศึกษา	-	แม่บ้าน	-	-
๒๓	นายวิรัช มั่นคง	มัธยมศึกษา	-	คนงานทั่วไป	-	-
๒๔	นางสาวสุนันทา เอี่ยมคล้าย	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	คนงานทั่วไป	-	-
๒๕	นางสาวจิตราพร ชันประสิทธิ์	มัธยมศึกษา	-	คนงานทั่วไป	-	-
๒๖	นางสาวมาลินี แก้วมาก	ประถมศึกษา	-	คนงานทั่วไป	-	-
๒๗	นายวงศ์รัช เมืองวงศ์สา	มัธยมศึกษา	-	คนงานทั่วไป	-	-
๒๘	นายสันติ หนูทอง	มัธยมศึกษา	-	คนงานทั่วไป	-	-
๒๙	ร.ต.ปัญญาวุฒิ ดวงแป้น	ปวส. (บัญชี)	-	คนงานทั่วไป	-	-
๓๐	นายอำนาจ มั่นคง	ประถมศึกษา	-	ยาม	-	-

กองคลัง (๐๔)

	พนักงานส่วนตำบล					
๓๑	นายชาคริต สุขอนันต์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ค.บ.
	<u>งานบัญชี</u>					
๓๒	นางสาวจริยา แสงทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ช.ก.

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้					
๓๓	นางสาวชลิตา อรุณจิตร	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินและการธนาคาร)	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก.
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ					
๓๔	นางสาวสุรวดี วงศ์สวัสดิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
	งานการเงิน					
๓๕	นางสาวนันท์กาน บัญปลื้ม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน บัญชี	-	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้					
๓๖	นางสาวน้ำฝน คุ่มรักษ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ					
๓๗	นางสาวสุวันดี แอ้ว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ	-	-

กองช่าง (๐๕)

	พนักงานส่วนตำบล					
๓๘	นายชาญชัย หนูชัยแก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการงานก่อสร้าง)	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อท.	ต้น
	งานก่อสร้าง					
๓๙	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
	งานก่อสร้าง					
๔๐	นายประคองขวัญ ไชยมาตย์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (ช่างอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-
๔๑	นายประมวศ ม่วงหืด	(ทักษะ ๕ ปี)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	-	-
๔๒	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๔๓	นางสาววรพร ชันประสิทธิ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวส.) (คอมพิวเตอร์ไม่น้อยกว่า ๖ หน่วยกิต)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร					
๔๔	นายภาณุมาศ ชัยดำรงคฤทธิ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวส.) (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-
	งานประสานสาธารณูปโภค					
๔๕	นายสมศเคมย์ บุญปลื้ม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวส.) (ช่างยนต์)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา		-
๔๖	นายภาณุวัฒน์ เจริญรัตน์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) (ช่างไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		-
	พนักงานจ้างทั่วไป					
	งานประสานสาธารณูปโภค					
๔๗	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-

- บรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา คือนางสาวปนัดดา เกิดชู ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
- สำนักปลัด ยุบเลิกตำแหน่ง นักการภารโรง จำนวน ๑ อัตรา กองช่าง ยุบเลิก เจ้าพนักงานประปา

ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

- สำนักปลัด กำหนดเพิ่มตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา และกองคลัง กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

ส่วนที่ ๓ การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล
รายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการ	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ	กำลังดำเนินการ	ดำเนินการครบถ้วน	หลักฐาน
๑. ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า (แผนอัตรากำลัง ๓ ปี) ซึ่งนายกองต.บ./ปลัดอ.บต./หัวหน้าส่วนราชการ และผู้รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมดำเนินการวางแผน กลยุทธ์ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายเร่งด่วนของราชการ			✓	- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓
๒. การพัฒนาและฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความรอบรู้ ผู้มีทักษะในการทำงาน			✓	- แผนพัฒนาบุคลากร (๒๕๖๑-๒๕๖๓) - เอกสารหลักฐาน เช่น คำสั่งให้ไปอบรม
๓. มีการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ผู้รับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง			✓	- คู่มือการบันทึกทะเบียนประวัติ ก.พ.๗
๔. มีช่องทางรับข้อเสนอแนะด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานให้ดีกว่าเดิม			✓	- มีแบบสอบถามความต้องการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกสิ้นปีงบประมาณ
๕. มีการจัดการฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้ โปรแกรม LHR ศูนย์บริหารข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ			✓	- 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 ๒๕๖๒
๙. มีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและมีการใช้งบประมาณตามแผน			✓	- รายงานผลการดำเนินการโครงการกิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว
๑๐. การกำหนดแนวทางปฏิบัติ วิธีการ เลื่อนเงินเดือนได้ถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนด			✓	- คำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน / รายงานการประชุม/เอกสารอื่น
๑๑. การดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเปิดเผย โดยประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน ระยะเวลาอย่างเปิดเผย			✓	- ประกาศหลักเกณฑ์ แจ้งเวียนรายละเอียด ต่าง ๆ ด้านทรัพยากรบุคคล
๑๒. การจัดโครงสร้างระบบการทำงาน เช่นการมอบหมายปฏิบัติงาน การมอบอำนาจการตัดสินใจ เพื่อให้พนักงานร่วมมือประสานงานได้อย่างราบรื่น			✓	- คำสั่งรักษาราชการแทน/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	๑๖	ตำแหน่ง
- มีผู้ครองตำแหน่ง	๑๐	ตำแหน่ง
- ตำแหน่งว่าง	๖	ตำแหน่ง
จำนวนพนักงานจ้างทั้งหมด	๒๗	ตำแหน่ง
- มีผู้ครองตำแหน่ง	๒๔	ตำแหน่ง
- ตำแหน่งว่าง	๓	ตำแหน่ง

๔.๒ งบประมาณประจำปี ๒๕๖๒

-งบประมาณประจำปี ๒๕๖๒ ๔๓,๒๐๐,๐๐๐ บาท

- งบประมาณด้านการบุคลากร ๑๐,๗๘๕,๔๗๖.- บาท

๔.๓ โครงสร้างกำลังคน

- จำนวนพนักงานส่วนตำบลปัจจุบันที่มีผู้ครองตำแหน่งจำแนกตามประเภทตำแหน่งและระดับ

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑
	ชำนาญงาน	-
	อาวุโส	-
	รวม	๑
วิชาการ	ปฏิบัติการ	๓
	ชำนาญการ	๓
	ชำนาญการพิเศษ	-
	เชี่ยวชาญ	-
	รวม	๖
อำนวยการ	ต้น	๒
	กลาง	-
	สูง	-
	รวม	๒
บริหาร	ต้น	๑
	กลาง	-
	สูง	-
	รวม	๑
รวมทั้งหมด		๑๐

จำนวนข้าราชการจำแนกตามเพศ

-ชาย ๓ คน

-หญิง ๗ คน

สรุปกรอบอัตรากำลังคนทุกประเภท

-ข้าราชการ ๑๖ อัตรา

-พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๔ อัตรา

-พนักงานจ้างทั่วไป ๑๐ อัตรา

รวมกรอบอัตรากำลังคนทุกประเภท ๔๐ อัตรา

๔.๔ ความเคลื่อนไหวของข้าราชการในรอบปีงบประมาณ

การเข้ารับราชการในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๒

บรรจุใหม่ ๑ คน

รับโอน - คน

รวมการเข้ารับราชการในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๑ คน

การสูญเสียข้าราชการในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๒

ลาออก - คน

ให้โอน ๑ คน

เกษียณอายุราชการปกติ - คน

วินัย (ปลดออก ไล่ออก) - คน

เสียชีวิต - คน

อื่น ๆ - คน

รวมข้าราชการที่สูญเสียในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๑ คน

๔.๕ การพัฒนาข้าราชการ

การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan :IDP)

☒ มีการจัดทำ

๔.๖ การดำเนินการทางวินัย

จำนวนการลงโทษทางวินัยในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๒

☒ ไม่มีการลงโทษทางวินัย

๔.๗ การร้องทุกข์

จำนวนการร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๒

☒ ไม่มีการร้องทุกข์