



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ โดยนายจิตกร สุวรรณมณี ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ ได้ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร” โดยการผลักดันและนำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและบังเกิดผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของนโยบายดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายจิตกร สุวรรณมณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่



รายงานผล
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563



องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่
อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
โทร. 086 4715 139, 0-7737-9769
โทรสาร 0-7737-9769
www.thathongmai.go.th

คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ โดยนายจิตกร สุวรรณมณี ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ ได้ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร” โดยการผลักดันและนำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและบังเกิดผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของนโยบายดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่

ตุลาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
คำนำ.....	ข
สารบัญ.....	ค
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป.....	๑
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลอัตรากำลังและโครงสร้างส่วนราชการ.....	๖
ส่วนที่ ๓ ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๑๓
ส่วนที่ ๔ ผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๑๗
ส่วนที่ ๕ ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๒๓

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. ประวัติความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล



ประวัติตำบลท่าทองใหม่ จากหลักฐานทางโบราณคดีได้กล่าวถึงการตั้งเมืองกาญจนดิษฐ์ ซึ่งได้ย้ายหลายครั้ง คำว่า กาญจนดิษฐ์ เดิมมีชื่อว่า กาญจนดิฐ แปลว่า ท่าทอง ซึ่งเป็นชื่อเมืองเดิม ก่อนนี้ตั้งอยู่ที่บ้านท่อน อยู่ริมฝั่งขวาของเมืองท่าทอง (ท่าทองอุทัย) ตำบลท่าทอง หรือที่ชาวบ้านเรียกว่าท่าทองออก ตั้งอยู่ที่นี้ไม่นานก็ย้ายเมืองไปตั้งใหม่ที่ฝั่งซ้ายริมคลองท่าเพชร (ปัจจุบันอยู่ในเขตตำบลบางกุ้ง อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี) เมื่อราว พ.ศ.๒๓๓๖ คลองท่าเพชรซึ่งตรงกับสมัยของรัชกาลที่ ๒ ได้เปลี่ยนชื่อเป็นคลองท่าทองใหม่ มีวัดสำคัญอยู่คนละฟากคลอง คือ วัดท่าไทร อยู่ฝั่งขวา และวัดท่าทองใหม่ อยู่ฝั่งซ้าย วัดท่าทองใหม่ ในสมัยนั้นเป็นวัดประจำเมืองที่มีความเจริญมาก ปัจจุบันชาวบ้านยังคงเรียกท่าทองเก่า ท่าทองใหม่ ซึ่งบ่งบอกถึงเมืองประวัติศาสตร์ทั้งสองเมือง ชาวบ้านเล่าให้ฟังว่าที่เรียก ท่าทอง เพราะในอดีตได้มีคนพบกระโถนทองใบหนึ่ง อยู่ริมฝั่ง เมื่อมีคนเห็น กระโถนใบนั้นก็จะไหลลงสู่ลำคลอง และคนจะเห็นกระโถนใบดังกล่าวในวันขึ้น หรือแรม ๑๕ ค่ำ เท่านั้น จึงเรียกชื่อบริเวณนี้ว่า ท่าทองใหม่ ในบริเวณนี้เดิมมีผู้คนอพยพมาตั้งถิ่นฐาน ประมาณ ๑๐ ครอบครัว ต่อมาได้ย้ายมาจากจังหวัดสงขลา นครศรีธรรมราช ภาคกลางบ้าง มีทั้งคนไทยพุทธ ไทยมุสลิม ไทยจีน แต่เนื่องจากการทำมาหากินอุดมสมบูรณ์ จึงได้ชักชวนกันมาตั้งถิ่นฐานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และมาสร้างครอบครัวใหม่บ้าง

๒. การจัดตั้ง

กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐

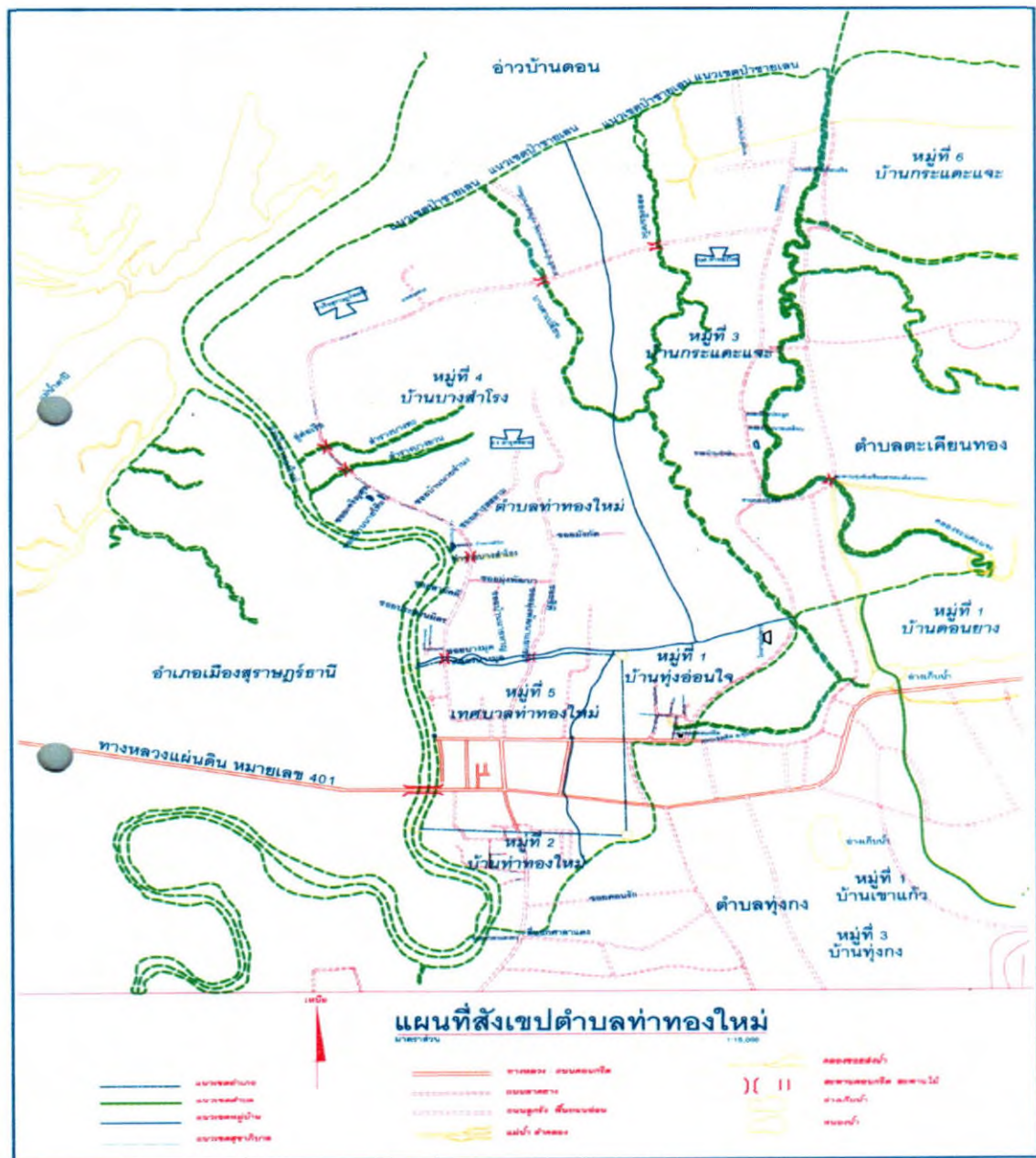
๓. ที่ตั้ง

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๓ บ้านกระแตและแจ ตำบลท่าทองใหม่ อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตั้งอยู่ติดกับเทศบาลท่าทองใหม่ ห่างจากเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ไปทางทิศตะวันออก ประมาณ ๑๒ กิโลเมตร ห่างจากอำเภอกาญจนดิษฐ์ ไปทางทิศตะวันตก ประมาณ ๗ กิโลเมตร และห่างจากศาลากลางจังหวัดสุราษฎร์ธานีประมาณ ๑๕ กิโลเมตร ผ่านเส้นทางคมนาคมทางหลวงหมายเลข ๔๐๑

๔. พื้นที่และอาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ มีพื้นที่ประมาณ ๒๕.๔๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๕,๘๗๕ ไร่ โดยมีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ตำบลต่าง และอำเภออื่นๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	จรด	ทะเลอ่าวไทย
ทิศใต้	จรด	ตำบลทุ่งกง อำเภอกาญจนดิษฐ์
ทิศตะวันออก	จรด	ตำบลตะเคียนทอง โดยมีคลองกระแตจะและเป็นแนวกั้นอำเภอกาญจนดิษฐ์
ทิศตะวันตก	จรด	คลองท่าทองใหม่



แผนที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่

๕. เขตการปกครองและจำนวนประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑ ตำบล จำนวน ๔ หมู่บ้าน และมีจำนวนประชากร ดังนี้

ตาราง ๑ จำนวนประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ จำแนกตามเขตการปกครอง

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร (คน)		
			ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านทุ่งอ่อนใจ	๔๕๖	๒๘๐	๓๓๑	๖๑๑
๒	บ้านท่าทองใหม่	๘๒๕	๗๒๔	๗๘๔	๑๕๐๘
๓	บ้านกระแตแจะ	๓๖๒	๔๕๙	๔๒๙	๘๘๘
๔	บ้านบางสำโรง	๙๐๗	๑,๒๓๙	๑,๒๗๑	๒,๕๑๐
	รวม	๒,๕๔๗	๒,๗๐๒	๒,๘๑๕	๕,๕๑๗

(ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๓)

ที่มา : สำนักทะเบียนราษฎรอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๖. ด้านการประกอบอาชีพ

ประชากรในตำบลท่าทองใหม่ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและรับจ้างเป็นอาชีพหลัก ได้แก่ การทำสวนปาล์ม น้ำมัน การทำประมง เลี้ยงสัตว์น้ำชายฝั่ง ค้าขาย รับราชการ รองลงมาคือการประกอบอาชีพรับจ้างในภาคเกษตรและภาคอุตสาหกรรม โดยมีเกษตรกรผู้ทำการประมงและทำสวนประมาณร้อยละ ๗๐ ของ จำนวนครอบครัวทั้งหมด ส่วนครอบครัวที่ประกอบอาชีพรับจ้าง ค้าขาย รับราชการ ประมาณร้อยละ ๓๐ ของจำนวนครอบครัวทั้งหมด

๗. ด้านการศึกษา

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ ศูนย์ มีโรงเรียนระดับประถมศึกษา (ป.๑ – ป.๖) จำนวน ๑ โรงเรียน มีโรงเรียนระดับมัธยม จำนวน ๑ โรงเรียน ดังนี้

๗.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่

๗.๑.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กท่าทองใหม่ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ ตำบลท่าทองใหม่

๗.๑.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมัธยมดุริยธรรม (องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่) ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ ตำบลท่าทองใหม่

๗.๒ โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่

๗.๒.๑ โรงเรียนบ้านบางสำโรง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ ตำบลท่าทองใหม่

๗.๓ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่

๗.๓.๑ โรงเรียนดรุณาสลามวิทยา ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ ตำบลท่าทองใหม่

๘. ด้านสาธารณสุข

ตำบลท่าทองใหม่ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลท่าทองใหม่ ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๒ บ้านท่าทองใหม่ นอกจากประชาชนจะใช้บริการจากโรงพยาบาลแห่งนี้แล้ว ยังนิยมเดินทางไปรับการรักษายังโรงพยาบาลกาญจนดิษฐ์ ตั้งอยู่ในเขตตำบลพลาญวาส อำเภอกาญจนดิษฐ์ หากคนไข้รายใดเจ็บป่วยหนักมักถูกส่งตัวมารับการรักษาที่โรงพยาบาลประจำจังหวัด ซึ่งตั้งอยู่ในเขตเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี

ศูนย์อาสาสมัครประจำหมู่บ้าน จำนวน ๔ หมู่บ้าน

ที่	หมู่บ้าน	ชื่อประธาน	เบอร์โทร	หมายเหตุ
	อสม.ประจำหมู่บ้านทุ่งอ่อนใจ	นางจันทรา มีพรหมแก้ว	๐๘๔-๘๔๖๐๙๒๖	
	อสม.ประจำหมู่บ้านท่าทองใหม่	นางอรรณญา เฉลิมพิพัฒน์	๐๘๑-๕๙๗๙๖๖๕	
	อสม.หมู่บ้านกระแตแจะ	นายวิชิต คงวิจิตร	๐๙๓-๗๑๕๓๓๔๘	
	อสม.ประจำหมู่บ้านบางสำโรง	นางเฉลิมศรี หะยิการิม	๐๘๒-๔๒๕๕๕๗๒	

๙. ด้านศาสนา

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ นับถือพุทธศาสนา ร้อยละ ๗๐ นับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ ๒๘ และศาสนาคริสต์ ร้อยละ ๒ ส่วนใหญ่ปฏิบัติตามวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีไทย ซึ่งภายในตำบล มีวัดอยู่ ๑ แห่ง มีมัสยิด ๔ แห่ง คือ

- ๑) วัดท่าไทร ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ บ้านท่าทองใหม่
- ๒) มัสยิดยาเมียะ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ บ้านท่าทองใหม่ มีนายสมนึก เหมประพันธ์ เป็นโต๊ะอิหม่าม
- ๓) มัสยิดอันซอร์ซซุนนะห์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ บ้านตลาดท่าทองใหม่ มีนายชัยวัฒน์ โต๊ะกลาง เป็นโต๊ะอิหม่าม
- ๔) มัสยิดเยฮารุดดีนียะฮ์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ บ้านตลาดท่าทองใหม่ มีนายขวลิต บุหงอ เป็นโต๊ะอิหม่าม
- ๕) มัสยิดนุรุลอิสลาม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ บ้านบางสำโรง มีนายเฉลิมศักดิ์ ประเสริฐดำ เป็นโต๊ะอิหม่าม

๑๐. รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตาราง ๒ จำนวนรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ จำแนกตามปีงบประมาณ

ปีงบประมาณ	รายได้ ที่จัดเก็บเอง (บาท)	รายได้ ที่ส่วนราชการต่างๆ จัดเก็บให้ (บาท)	เงินอุดหนุน จากรัฐบาล (บาท)	รวม (บาท)
๒๕๖๒	๒,๗๑๒,๖๔๗.๕๓	๑๘,๑๗๖,๐๗๓.๐๘	๑๕,๐๕๑,๓๑๑.๐๐	๓๕,๙๔๐,๐๓๑.๖๑
๒๕๖๓	๓,๕๔๑,๕๐๐.๐๐	๑๘,๙๒๘,๕๐๐.๐๐	๑๔,๕๐๐,๐๐๐.๐๐	๓๗,๐๐๐,๐๐๐.๐๐

ที่มา : ข้อบัญญัติ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑๑. ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|--|
| ๑.๑ นายจิตรกร สุวรรณมณี | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ |
| ๑.๒ นายรุ่งโรจน์ โต๊ะหมัด | รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ |
| ๑.๓ นายสิริพล ใจงาม | รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ |
| ๑.๔ นางสาวปิยานิตย์ เผือกเดช | เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ |

๑๒. ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง จำนวน ๗ คน ดังนี้

๑. สภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ ประกอบด้วย
 - ๑.๑ นายมนตรี ทองอ่อน ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่
 - ๑.๒ นายจักรกริช แดงสุภา รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่
 - ๑.๓ นางสาวกรอุบล ยวนจิตต์ เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่)

๒. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------|---|
| ๒.๑ นายสมชาย อินทร์สม | สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ หมู่ ๑ |
| ๒.๒ นายกิตติพงษ์ พุ่มแก้ว | สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ หมู่ ๒ |
| ๒.๓ นายสถาพร บุญพัฒน์ | สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ หมู่ ๒ |
| ๒.๔ นายอิทธิมัย ยอดสินทร์ | สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ หมู่ ๓ |
| ๒.๕ นายประกอบ โต๊ะกลับ | สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ หมู่ ๔ |

๑๓. ฝ่ายราชการประจำ ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------|---|
| ๑๓.๑ นางสาวกรอุบล ยวนจิตต์ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ |
| ๑๓.๒ นางกุลธิยา มณีรัตน์ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ |
| ๑๓.๓ นายนิรุติย์ ด้วงสุข | หัวหน้าสำนักปลัด |
| ๑๓.๔ นางกุลธิยา มณีรัตน์ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองคลัง |
| ๑๓.๕ นายพัฒนชัย อำนวยโรจนจินดา | ผู้อำนวยการกองช่าง |

ส่วนที่ ๒

ข้อมูลอัตรากำลังและโครงสร้างส่วนราชการ

๑. โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ ซึ่งมีการกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ งานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหารฯ งานพิมพ์ติด งานอินเตอร์เน็ตตำบล งานการเจ้าหน้าที่ งานการประชุม งานการซื้อข้อมบับตำบล งานนิติการ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานการจัดทำข้อบังคับงบประมาณประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานนิเทศการศึกษา งานจัดการศึกษา งานทดสอบและประเมินผล และงานบริการและบำรุงสถานศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมกิจการศาสนาประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกิจการเด็กและเยาวชน งานกีฬาและสันทนาการ งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของ ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบล มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๗ งาน ดังนี้

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานการเจ้าหน้าที่
- (๓) งานแผนและงบประมาณ
- (๔) งานนิติการ
- (๕) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) งานสวัสดิการสังคม
- (๗) งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๒. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การเงิน การเบิกจ่ายการฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือนรวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกเงินตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่าย งานจัดทำงบและแสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการเงินสะสม งานจัดทำบัญชีทุกประเภทงานทะเบียนคุมเงินรายได้-รายจ่าย งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ การจัดหาผลประโยชน์ จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานจัดทำ/ตรวจสอบบัญชี และการรับเงินในกิจการประปา งานจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมายโดยแบ่งส่วนราชการภายในมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

- (๑) งานบัญชี
- (๒) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- (๓) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- (๔) งานการเงิน

๓. กองช่าง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานการประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง งานผังเมือง งานซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานซ่อมบำรุงในกิจการประปา จัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

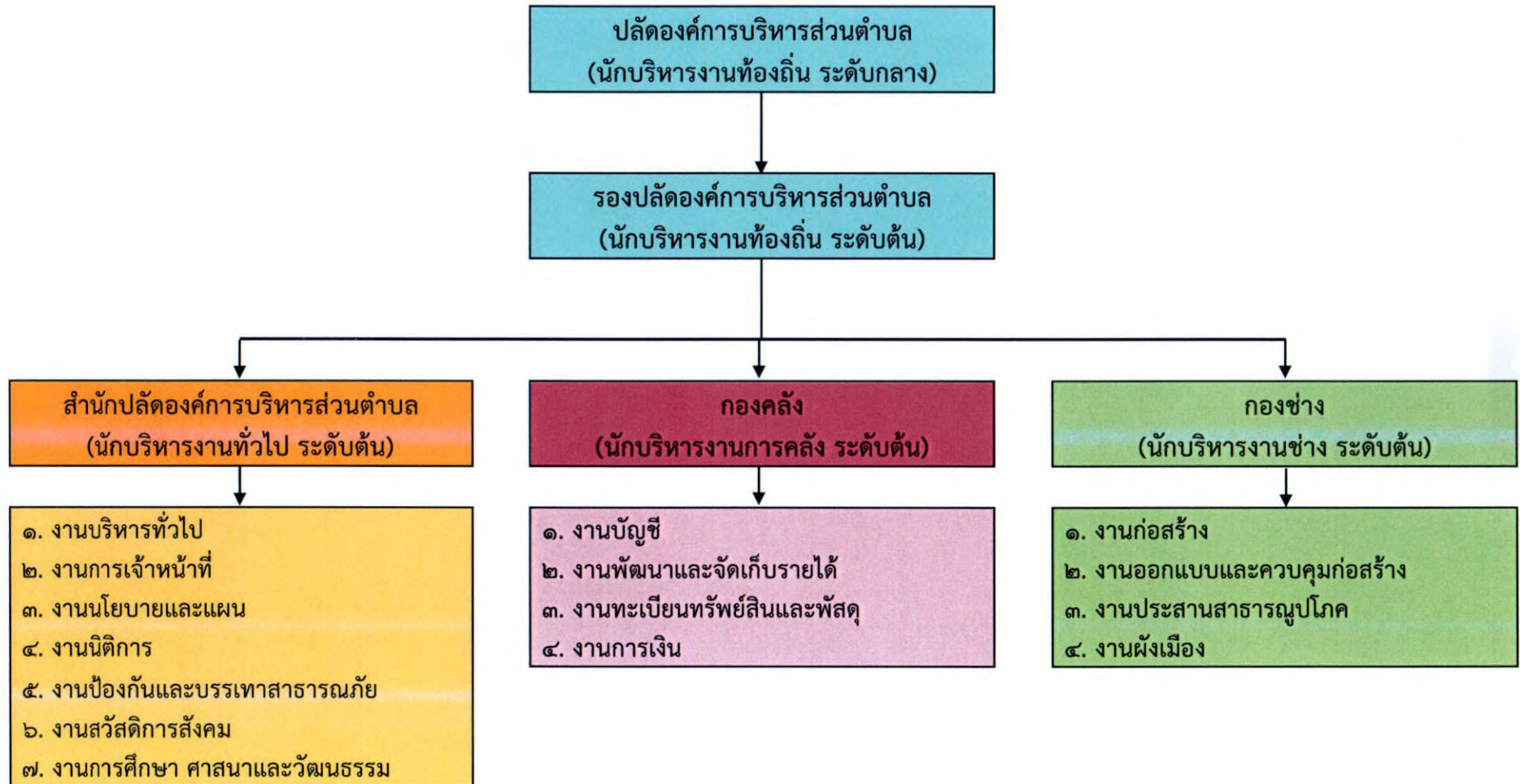
- (๑) งานก่อสร้าง
- (๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- (๓) งานประสานสาธารณูปโภค
- (๔) งานผังเมือง

๒. ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

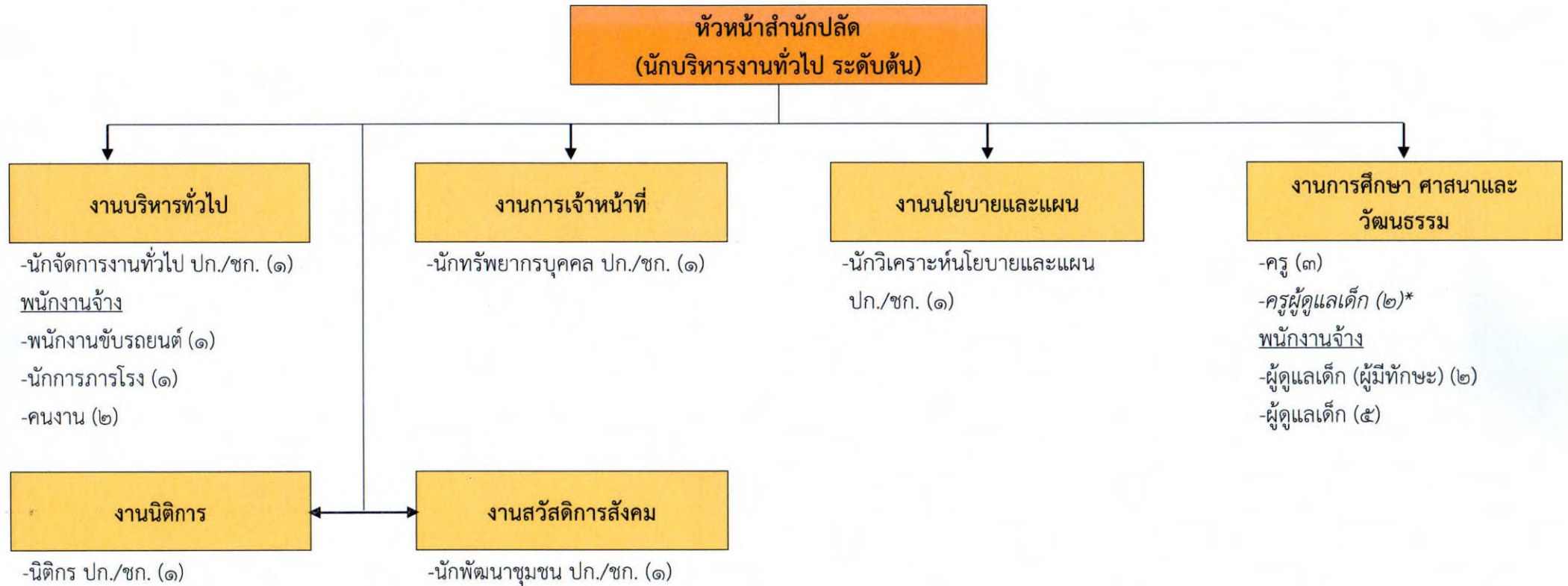
ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	
๔	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	
๗	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	
๘	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	
๙	ครู	-	-	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๑๓	
๑๐	ครู	-	-	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๑๔	
๑๑	ครู	-	-	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๑๕	
๑๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๒	-	

“การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว”						
ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ผู้มีทักษะ	-	๒	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๑๕	ภารโรง	-	-	๑	-	
๑๖	คนงาน	-	-	๒	-	
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๕		
	กองคลัง (๐๔)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ว่าง
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	ว่าง
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	
๒๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	
	กองช่าง (๐๕)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	ว่าง
๒๕	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อาวุโส	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	
๒๖	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	ว่าง
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๒๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่



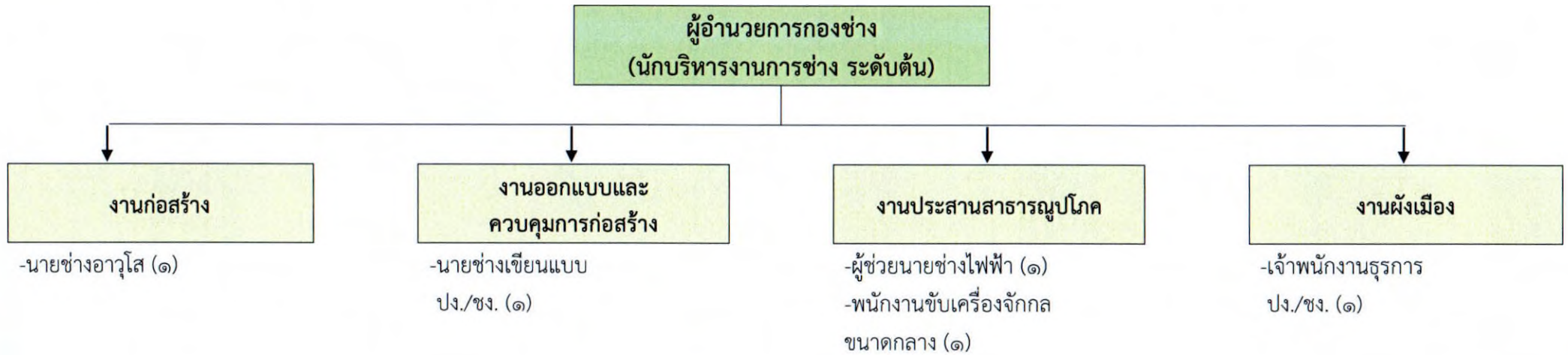
องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง
โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



หมายเหตุ * ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว”

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานครู อบต.		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู						
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.								
จำนวน	-	-	๑	-	-	๕	-	-	-	-	๒*	๓	-	-	-	๓	๘	๒๒

โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานครู อบต.		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู						
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.								
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๒	-	-	-	-	๑	๑	-	๖

ส่วนที่ ๓

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒ ความว่า

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม ถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ โดยนายจิตรกร สุวรรณมณี ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ ให้มีความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร” จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

เมล็ดพันธุ์ที่ดี ย่อมเจริญเติบโตเป็นต้นไม้ที่มีคุณภาพได้ฉันใด การคัดเลือกที่มีระบบและมีมาตรฐานย่อมนำคนดีและมีคุณภาพมาสู่องค์กรฉันนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ โดยงานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังสามปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๑.๒ ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางป้ายประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ (www.thathongmai.go.th) และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังอำเภอกาญจนดิษฐ์ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

การพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนเพื่อสร้างรายได้เปรียบในการปฏิบัติการกิจขององค์กร ระยะยาว บุคลากรทุกคนและทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร รวมถึงความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล การสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพการให้บริการและความเอาใจใส่ต่อลูกค้า ประชาชนผู้รับบริการ ให้กับบุคลากรทุกคน โดยเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสัมพันธ์ และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ในขณะเดียวกันก็สร้างความมั่นคงและความผูกพันทางใจให้มีความรักองค์กร ตลอดจนความมั่นใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อให้เป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เพื่อให้สามารถรองรับต่อการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) และแผนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ ประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความเหมาะสมและสถานะทางการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่

๒.๒ รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ ประจำปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคมของปีงบประมาณถัดไป เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล

๒.๔ จัดให้มีการประเมินพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

สิ่งสำคัญในการรักษา จูงใจ ดึงดูด และสร้างความรักองค์กรให้เกิดขึ้นนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรประจำปี จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ สํารวจปัจจัยความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปี

๓.๒ ประเมินความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปี

๓.๓ กำหนดให้การจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรภายในองค์กร เช่น การแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน การรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน เป็นต้น

๓.๔ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๓.๕ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น ประกาศผล/ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมินเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๓.๖ ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

๓.๗ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการ พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่พิจารณาโดยด่วน

๓.๘ ควบคุมการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขอบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ทราบโดยเร็ว

๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่จะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

๔.๓ จัดทำช่องทางการร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่

๔.๔ จัดทำแบนเนอร์ “บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล” ที่เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ (www.thathongmai.go.th) เพื่อเพิ่มช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายจิตกร สุวรรณณีนี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่

ส่วนที่ ๔

ผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ โดยนายจิตรกร สุวรรณณี ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร” จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

เมล็ดพันธุ์ที่ดี ย่อมเจริญเติบโตเป็นต้นไม้ที่มีคุณภาพได้ฉันใด การคัดเลือกที่มีระบบและมีมาตรฐานย่อมนำมาคนดีและมีคุณภาพมาสู่องค์กรฉันนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่

๑.๑ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(๑) จัดทำแผนอัตรากำลังสามปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

(๒) ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

(๓) การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางป้ายประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ (www.thathongmai.go.th) และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังอำเภอกาญจนดิษฐ์ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๑.๒ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

(๒) ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ สังกัดกองคลัง

(๓) ดำเนินการสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๒.๑) ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(๓) ประชาสัมพันธ์การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง โดยช่องทางต่าง ๆ ดังนี้

๑) ป้ายประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่

๒) เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ (www.thathongmai.go.th)

๓) ทำหนังสือแจ้งประชาสัมพันธ์ไปยังอำเภอกาญจนาดิษฐ์ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี อำเภอกาญจนาดิษฐ์ และอำเภอดอนสัก

(๔) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง และแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ในการดำเนินการสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๒.๑) ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

การพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนเพื่อสร้างรายได้เปรียบในการปฏิบัติการกิจขององค์กรระยะยาว บุคลากรทุกคนและทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร รวมถึงความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล การสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพการให้บริการและความเอาใจใส่ต่อลูกค้า ประชาชนผู้รับบริการ ให้กับบุคลากรทุกคน โดยเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสัมพันธ์ และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ในขณะเดียวกันก็สร้างความมั่นคงและความผูกพันทางใจให้มีความรักองค์กร ตลอดจนความมั่นใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อเป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน

ตำบลท่าทองใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เพื่อให้สามารถรองรับต่อการกิจองค์กรบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

๒.๑ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วน ตำบลท่าทองใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) แผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) และแผนการดำเนินงานการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ ประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน ทั้งนี้ ให้ คำนึงถึงความเหมาะสมและสถานะทางการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่

(๒) รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหาร ส่วนตำบลท่าทองใหม่ ประจำปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคมของปีงบประมาณถัดไป เพื่อให้ ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของ ผู้เข้ารับการพัฒนา

(๓) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล

(๔) จัดให้มีการประเมินพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล และ พนักงานจ้างตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๒.๒ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วน ตำบลท่าทองใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)

(๒) จัดทำและดำเนินการตามแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท่า ทองใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

(๓) จัดทำและดำเนินการตามแผนการดำเนินงานการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหาร ส่วนตำบลท่าทองใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

(๔) รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหาร ส่วนตำบลท่าทองใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

(๕) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วน ตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) และรอบการประเมินครั้งที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) ตามกฎหมายว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วแต่กรณี

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

สิ่งสำคัญในการรักษา จูงใจ ดึงดูด และสร้างความรักองค์กรให้เกิดขึ้นนั้น องค์การบริหารส่วน ตำบลท่าทองใหม่ โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องวางแผนกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรประจำปี จัดทำเส้นทางความก้าวหน้า ในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) และยกย่อง ชมเชย บุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่

๓.๑ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- (๑) สํารวจปัจจัยความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปี
- (๒) ประเมินความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปี
- (๓) กำหนดให้การจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรภายในองค์กร เช่น การแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน การรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน เป็นต้น
- (๔) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย
- (๕) จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น ประกาศผลประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมินเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น
- (๖) ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด
- (๗) ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอนายองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่พิจารณาโดยด่วน
- (๘) ควบคุมการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด

๓.๒ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

- (๑) สํารวจปัจจัยความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
- (๒) ประเมินความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
- (๓) จัดทำโครงการการรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน
- (๔) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย
- (๕) ประกาศผลประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) และรอบการประเมินครั้งที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น
- (๖) ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด
- (๗) ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) และรอบการประเมินครั้งที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้น

เงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ และ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓) และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒) เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

(๘) ควบคุมการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด จำนวน ๘ ราย คือ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ภารโรง ตำแหน่ง คนงาน และผู้ดูแลเด็ก สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติตามราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๑ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(๑) ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขอบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ทราบโดยเร็ว

(๒) การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่จะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

(๓) จัดทำช่องทางการร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่

(๔) จัดทำแบนเนอร์ “บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล” ที่เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ (www.thathongmai.go.th) เพื่อเพิ่มช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๔.๒ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขอบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ทราบโดยเร็ว

(๒) จัดทำช่องทางการร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ ดังนี้

๑) ทางโทรศัพท์ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ หมายเลข ๐-๗๗๓๓-๙๗๖๙ หรือ โทร ๐๘ ๖๔๗ ๑๕๑๓๙ ในวัน และเวลาราชการ

๒) ทางโทรสาร สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ หมายเลข ๐-๗๗๓๗-๔๗๖๔ ในวัน และเวลาราชการ

๓) งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่

๔) ทางไปรษณีย์ เป็นหนังสือร้องเรียนถึง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ โดยตรง ตามที่อยู่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่

๕) ทาง facebook : <https://www.facebook.com/อบต.ท่าทองใหม่-สุราษฎร์ธานี>

๖) ทาง Line /อบต.ท่าทองใหม่

๗) ทาง E- mail : office@thathongmai.go.th

(๓) จัดทำแบนเนอร์ “บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล” ที่เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ (www.thathongmai.go.th) เพื่อเพิ่มช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนที่ ๕

ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว โครงสร้างการบริหารงานในปัจจุบันไม่มีความยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว ทำให้การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันการณ

๒. การบริหารงานบุคคลที่ให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจตามความต้องการของผู้บริหารท้องถิ่น ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมแต่กลับใช้ระบบอุปถัมภ์ ส่งผลให้ท้องถิ่นได้บุคคลไม่มีคุณภาพ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ได้

๓. กระบวนการสรรหาที่ไม่เป็นธรรม เลือกสรรบุคลากรตามนโยบายของผู้บริหาร จึงได้คนที่ไม่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน

๔. สวัสดิการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างไม่เป็นไปตามระบบความรู้ความสามารถ แต่เป็นระบบโควตา และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ทันต่อสถานการณ์ ไม่ทันต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ยึดจากปริมาณงาน ความรู้ความสามารถเป็นหลัก ไม่มีความยุติธรรม ไม่ใช้ระบบคุณธรรมแต่ใช้ระบบอุปถัมภ์แทน

๒. ข้อเสนอการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. โครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรมีเพียงองค์กรเดียว เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการกำหนดมาตรฐาน และมีมาตรฐานการปฏิบัติเดียวกัน เพื่อให้กระบวนการบริหารบริหารงานบุคคลท้องถิ่นเป็นไปอย่างเป็นธรรม มีความคล่องตัว

๒. ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการ แทนการให้อำนาจแก่ผู้บริหารเพียงผู้เดียว เพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจ

๓. กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนได้

๔. การเลือกสรรบุคลากรต้องยึดหลักคุณธรรมและดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

๕. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และพิจารณาจากความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

๖. ความส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองโดยการเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทันท่วงที

๓. ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ มีดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลเอง โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจภายใต้กรอบมาตรฐาน แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบวงเงินร้อยละ ๔๐

(๒) ส่งเสริมและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น ให้โอกาสบุคลากรในการโอน ย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรกันได้ โดยไม่กระทบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการทุกระยะ ตั้งแต่ก่อนการเข้าทำงานระหว่างการทำงาน

(๒) กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากร เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการจัดการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เป็นต้น



องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่
อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
โทร. 086 4715 139, 0-7737-9769

โทรสาร 0-7737-9769

www.thathongmai.go.th

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่
อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
โทร. 086 4715 139, 0-7737-9769
โทรสาร 0-7737-9769
www.thathongmai.go.th