



สรุปผลการดำเนินงานของงานการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

งานการเจ้าหน้าที่

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

คำนำ

งานการเจ้าหน้าที่รับผิดชอบพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ สรุปรายงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ เช่น การจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล การขอกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การจัดระบบงาน การสรรหา การจัดสอบ และการบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ การพัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพของพนักงานส่วนท้องถิ่น การดำเนินการขอรับบำเหน็จบำนาญและเงินทดแทน การจัดทำทะเบียนประวัติ และแก้ไขเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติการรับราชการ การประเมินผลงานบุคคลและการขออนุมัติวินิจจัยและแก้ปัญหาดขัดข้องในเรื่องเกี่ยวกับงานบุคคลให้เป็นไป ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มติ ก.อบต. หรือมติคณะรัฐมนตรีและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ให้คำปรึกษาและนำตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงาน ในหน้าที่และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

ในการนี้ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้จัดทำสรุป ผลการดำเนินงานและ-การติดตามงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นการเผยแพร่ผลการดำเนินงาน ซึ่งมีเนื้อหาประกอบด้วย โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ วิสัยทัศน์ บทบาทหน้าที่ ในการดำเนินงาน เพื่รองรับการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคล อัตรากำลัง ระบบฐานข้อมูล สวัสดิการต่างๆ การดำเนินการทางวินัย จรรยาข้าราชการ และเพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงที่เป็นประโยชน์ ในการบริหารงาน อีกทั้งยังเป็นข้อมูลประกอบการติดตามงานของผู้บังคับบัญชาต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
กันยายน ๒๕๖๕

คำนำ

ส่วนที่ ๑

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๒

ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

๘

ส่วนที่ ๒

สรุปภาพรวมการดำเนินงานของงานการเจ้าหน้าที่

๑๗

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

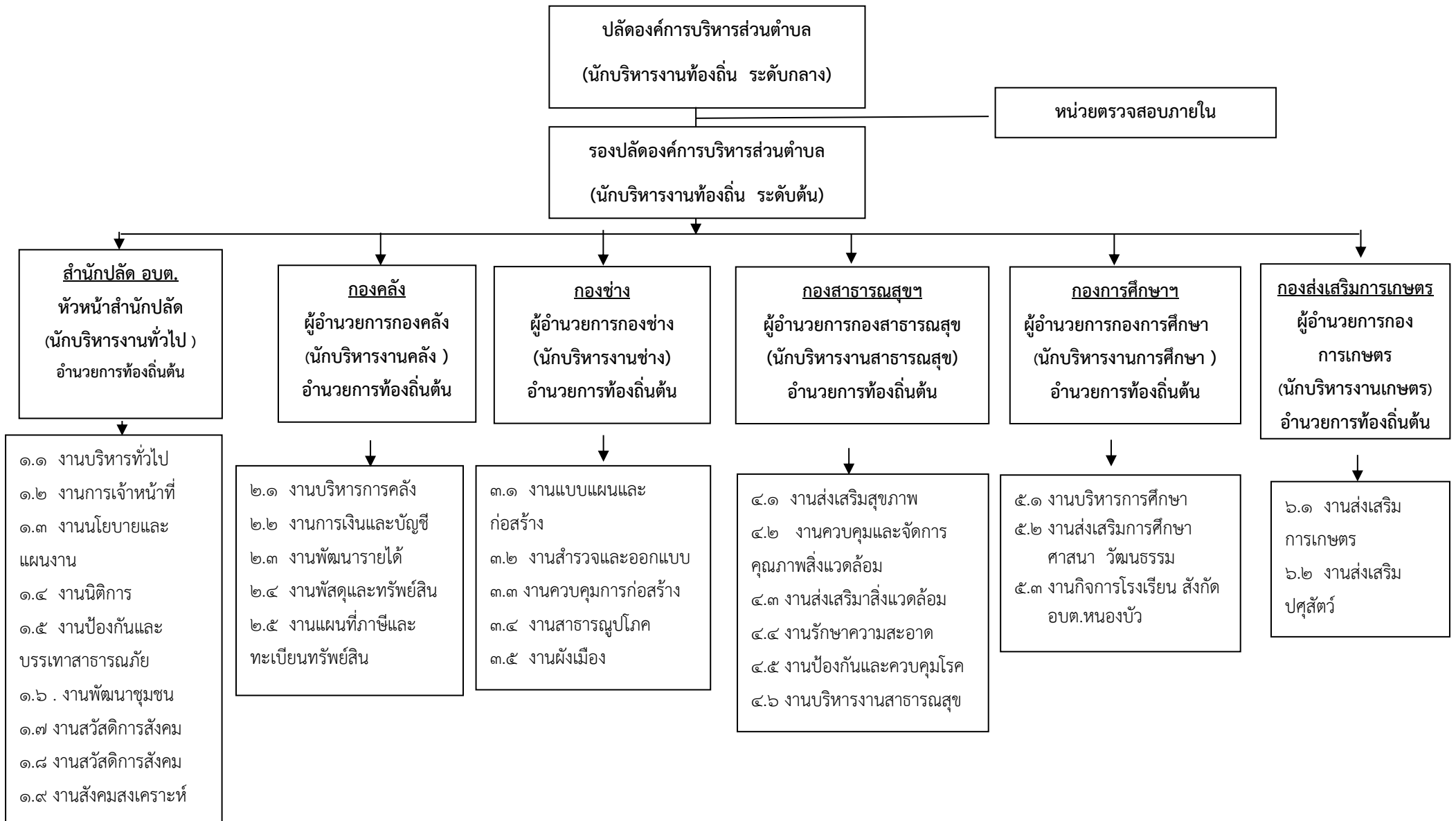
ส่วนที่ ๓

การวิเคราะห์ผลดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

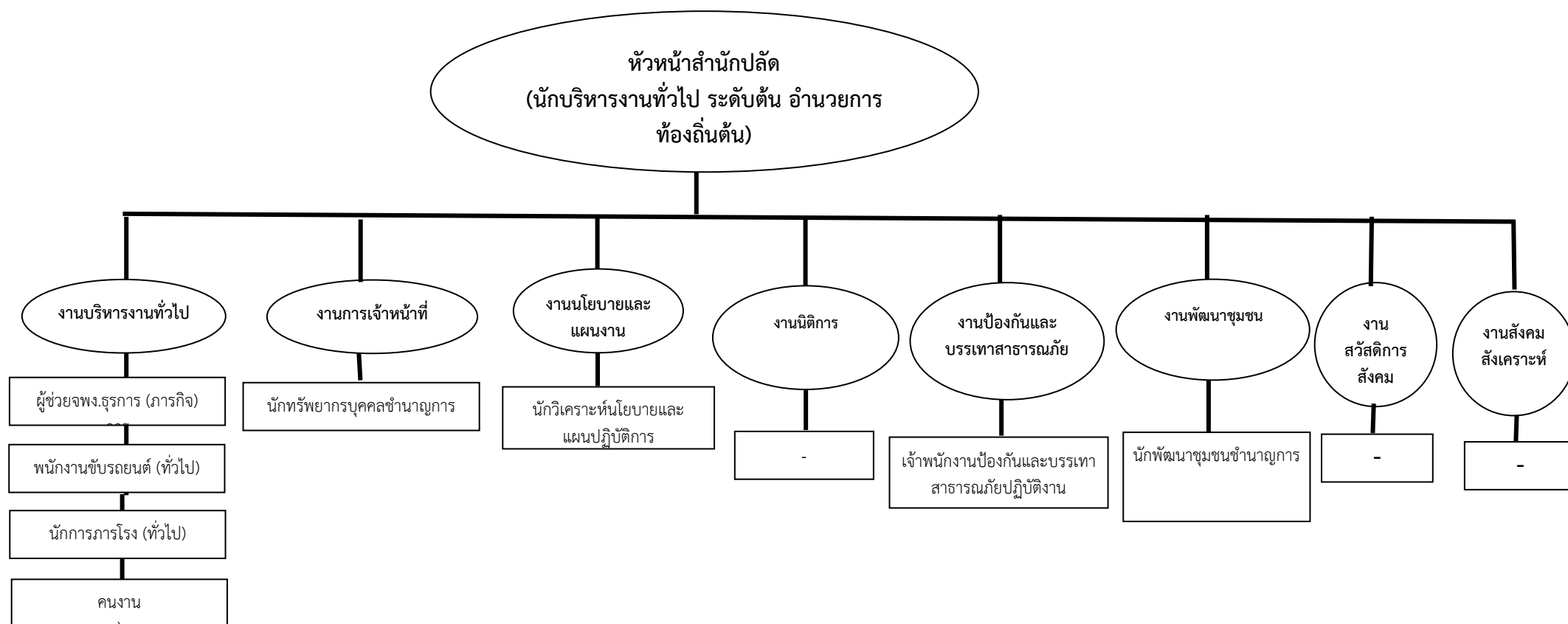
๒๒

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

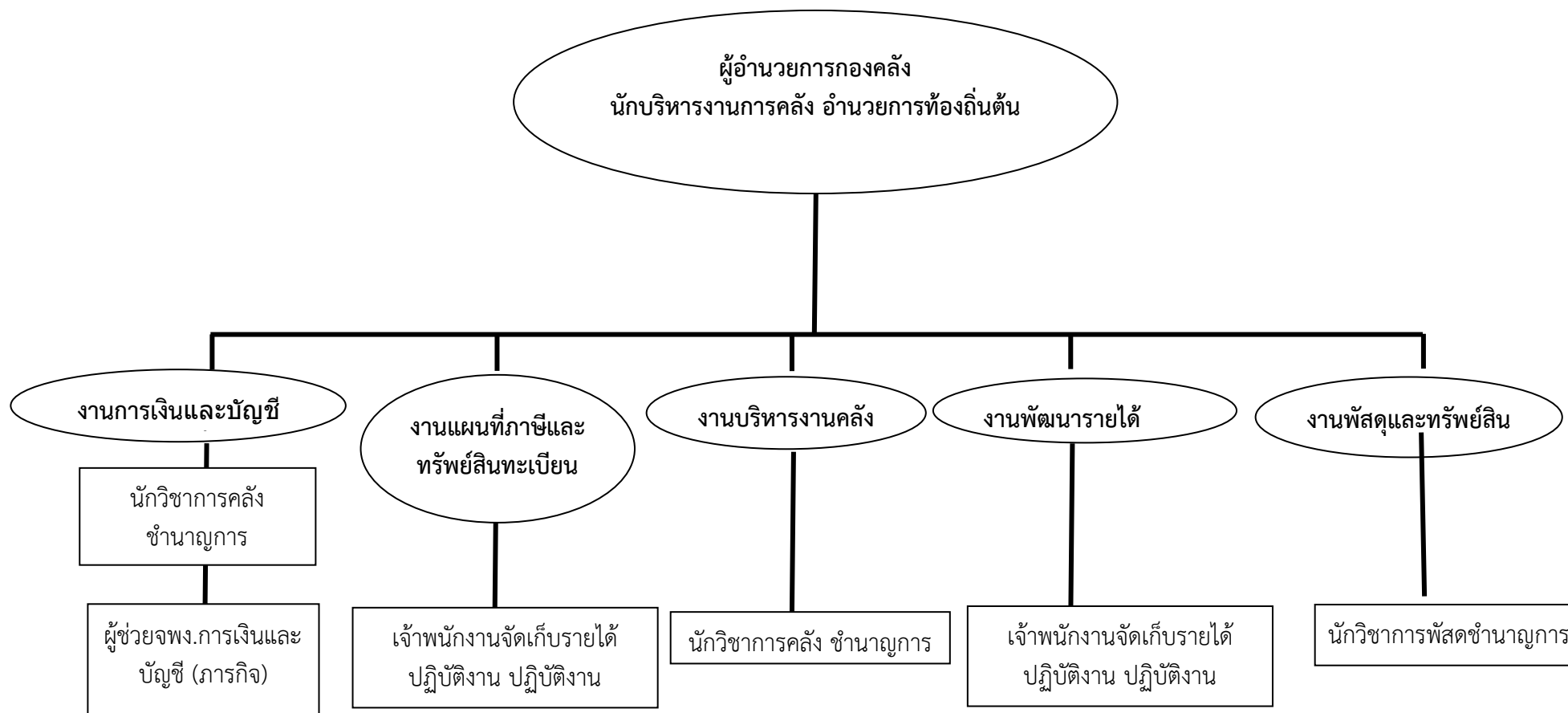


โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



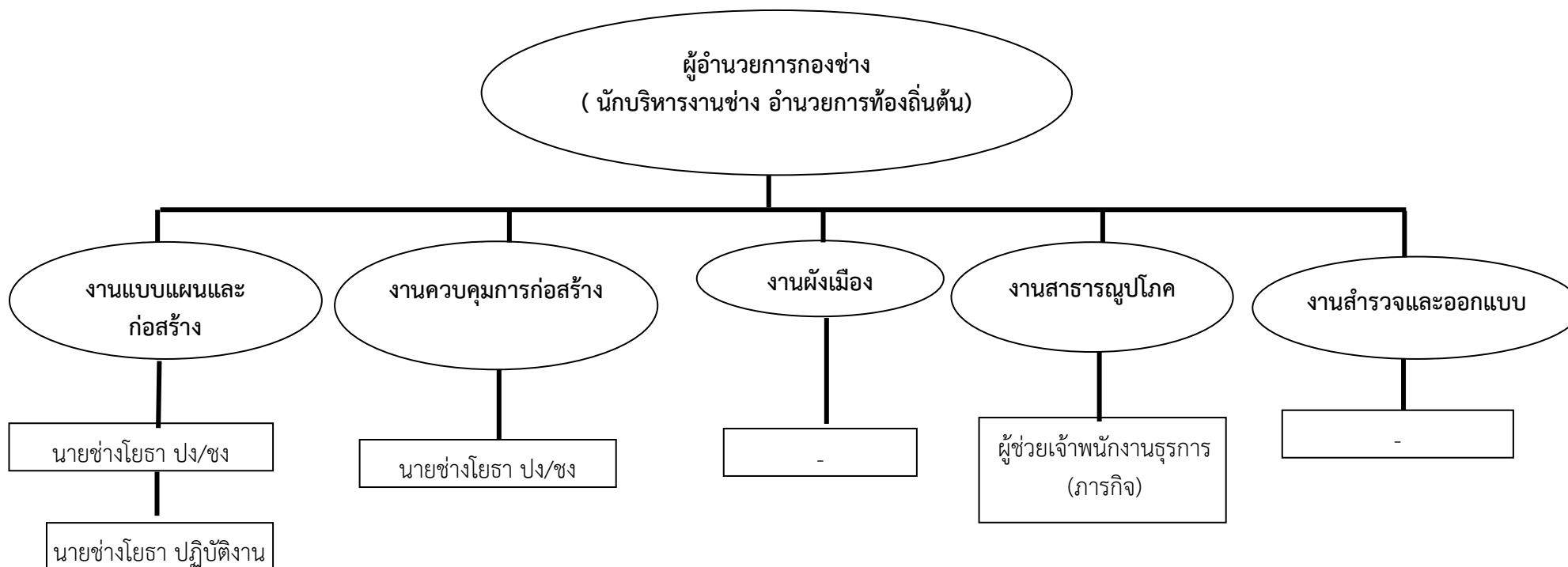
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
จำนวน	-	-๑	-	-	-	๑	-	-	๒	๑	-	-	๑	๑	๓

โครงสร้างกองคลัง



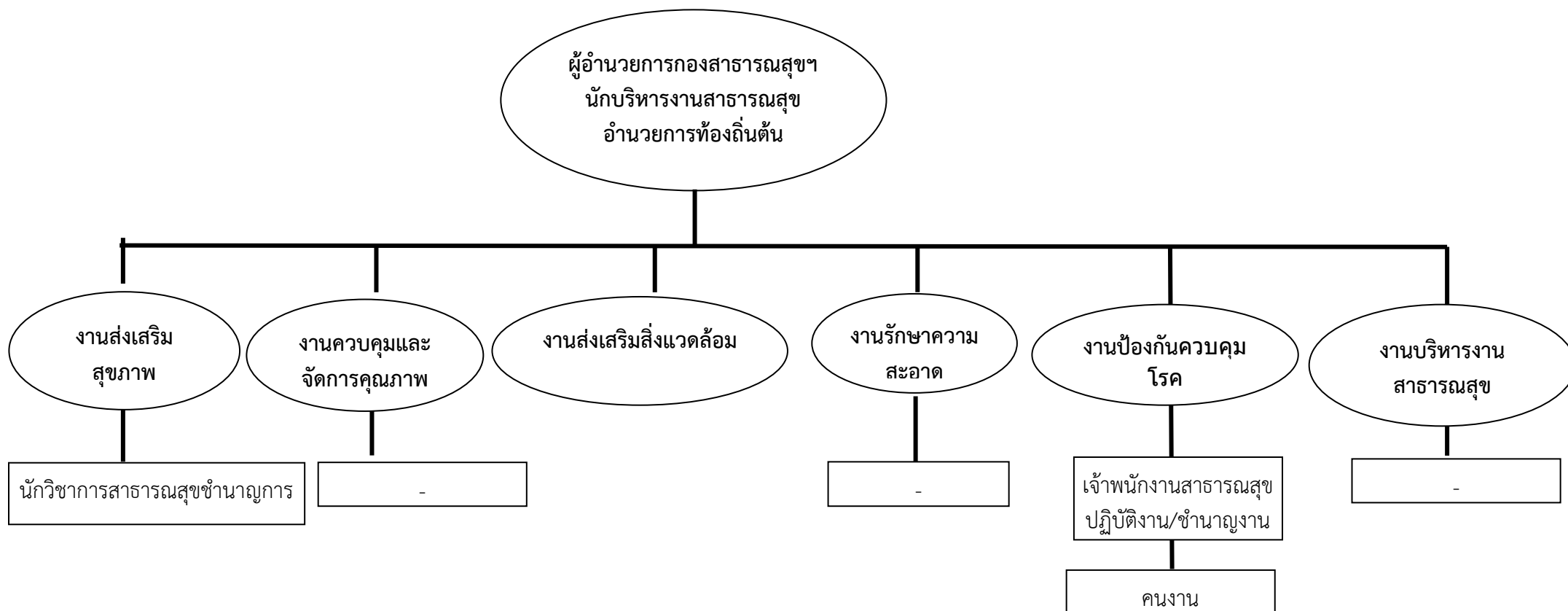
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	๑	๑	-

โครงสร้างกองช่าง



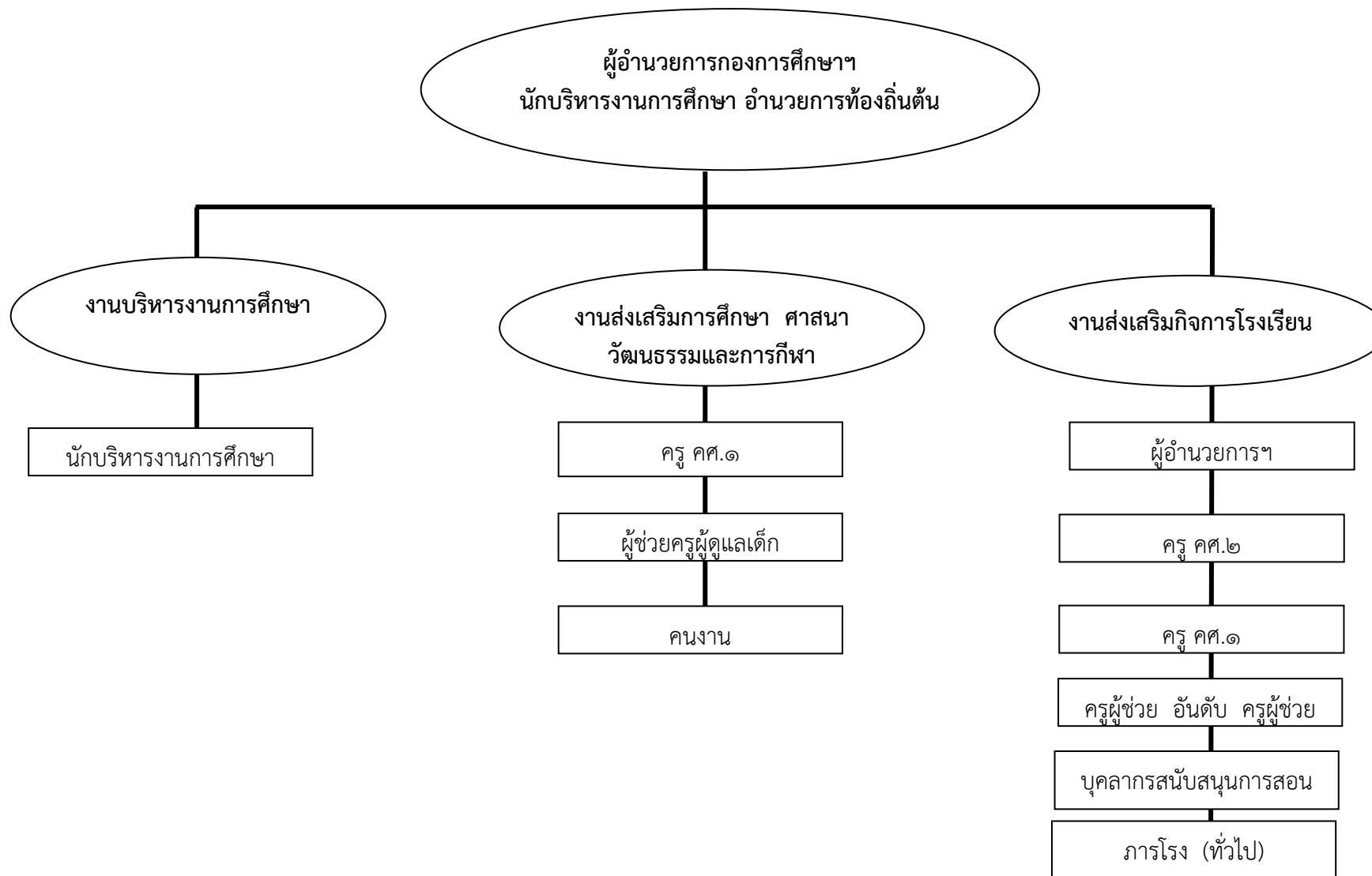
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๒	๑	-

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



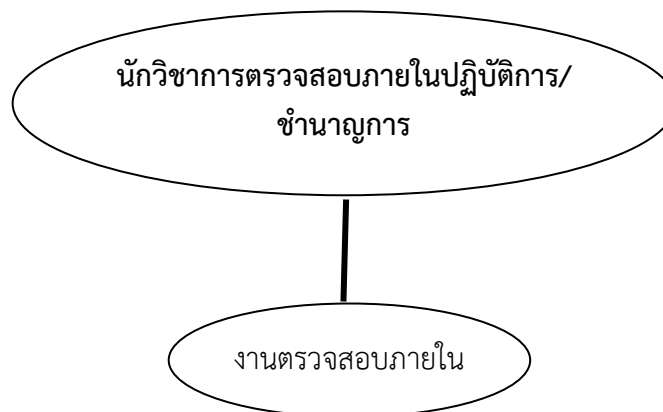
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-๑	-	๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู คศ.๒	ครู คศ.๑	ครู ผู้ช่วย	ครูผู้ดูแล เด็ก	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน						
จำนวน	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	๓	๒	-๑	-	๒	๒

หน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-

ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ที่จะต้องจ่ายในด้านพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์

พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และน้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๒ ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมอาชีพและเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมด้านการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี

๓.๓ เป้าประสงค์

- ๑. เพื่อพัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค/บริโภค
- ๒. เพื่อมีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรพอเพียงและทั่วถึง
- ๓. เพื่อให้การคมนาคมมีความสะดวก รวดเร็วและมีความปลอดภัย

๔. เพื่อให้มีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
๕. เพื่อส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง
๖. เพื่อส่งเสริมให้มีความสุขอนามัยแก่ประชาชน
๗. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม
๘. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อลดรายจ่ายเสริมรายได้
๙. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐ และเพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากร อบต.
๑๐. เพื่อแก้ปัญหาหนี้ท่วมซัง
๑๑. เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
๑๒. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการจัดการขยะในชุมชน ป้องกันภัยยาเสพติดและบรรเทาสาธารณภัย

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เป็นประธาน รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๔.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลหนองบัว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๔.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

โครงสร้างการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว และหน้าที่ความรับผิดชอบ

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รับผิดชอบงาน

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

- สารบรรณ -เลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -ข้อมูลและประชาสัมพันธ์
- งานข้อมูลข่าวสาร -สารสนเทศและคอมพิวเตอร์

๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่๑.๓ งานนโยบายและแผน

- นโยบายและแผนพัฒนา -วิชาการ -ฐานข้อมูล
- งบประมาณ -จัดทำโครงการ

๑.๔ งานนิติการ

- กฎหมายและคดี -ร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -ข้อบัญญัติและระเบียบ

๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- อำนวยการ -ป้องกัน -ฟื้นฟู -ภัย

๑.๖ งานพัฒนาชุมชน

- ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาชุมชน

๑.๗ งานสวัสดิการสังคม๑.๘ งานสังคมสงเคราะห์(๒) กองคลัง รับผิดชอบงาน๒.๑ งานบริหารการคลัง๒.๒ งานการเงินและบัญชี

- การเงิน -รับเงินเบิกจ่ายเงิน -จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -เก็บรักษาเงิน
- การบัญชี -ทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งบการเงินและงบทดลอง
- แสดงฐานะทางการเงิน

๒.๓ งานพัฒนารายได้

- ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -พัฒนารายได้
- ควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -ทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน

- ทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -พัสดุ
- ทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ -จัดซื้อจัดจ้าง

(๓) กองช่าง รับผิดชอบงาน**๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง**

- ก่อสร้างและบูรณะถนน -ก่อสร้างสะพาน ฝาย ทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ -งานระบบข้อมูลและแผนที่

๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ**๓.๓ งานควบคุมการก่อสร้าง**

- ประเมินราคา -ควบคุมการก่อสร้างอาคาร -ออกแบบและบริการข้อมูล
- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ -งานวิศวกรรม

๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค

- งานระบายน้ำ -ไฟฟ้าสาธารณะ -จัดตกแต่งสถานที่
- ประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา -สำรวจ

๓.๕ งานผังเมือง

- วางระบบผังเมือง -งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์
- งานบริหารจัดการผังเมือง

(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบงาน**๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ**

- งานอนามัยชุมชน -งานสุขศึกษา
- งานป้องกันยาเสพติด

๔.๒ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม**๔.๓ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม****๔.๔ งานรักษาความสะอาด****๔.๕ งานป้องกันและควบคุมโรค**

- งานควบคุมโรคและป้องกันโรค

๔.๖ งานบริการงานสาธารณสุข**(๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ รับผิดชอบ****๕.๑ งานบริหารการศึกษา****๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม**

- งานส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -ประสานความร่วมมือระหว่างองค์กร
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๕.๓ งานกิจการโรงเรียน สังกัด อบต.หนองบัว

(๖) กองส่งเสริมการเกษตร

๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร

- การควบคุมโรคระบาดพืช
- การบริการทางวิชาการ
- การควบคุมคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร
- การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง

๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์

- การควบคุมโรคระบาดสัตว์

(๗) หน่วยงานตรวจสอบภายใน

๗.๑ งานตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีบุคลากรทั้งสิ้น ๔๐ อัตรา รวมตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา ๗ อัตรา (ถ้าไม่รวม ๓๓ ราย) มีตำแหน่งว่าง ๑๐ อัตรา โดยแบ่งเป็น

๑. สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๑ อัตรา ประกอบด้วย

บริหาร	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง			
				ทั่วไป	ภารกิจ		ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (มีได้ตามเงื่อนไข)
					มีวุฒิ	ทักษะ	
-นักบริหารงาน ท้องถิ่น ๒ อัตรา ประกอบด้วย ๑.ปลัด อบต. ๒.รองปลัด อบต.	-นักบริหารงานทั่วไป ๑ อัตรา ประกอบด้วย ๑.หน.สำนักปลัดฯ	๑.นักทรัพยากร ๑ อัตรา ๒.นักพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา ๓.นักวิเคราะห์นโยบายฯ ๑ อัตรา	๑.จพง.ป้องกันฯ ๑ อัตรา (ว่าง)	๑.พนักงานขับ รถยนต์ ๑ อัตรา ๒.นักการภารโรง ๑ อัตรา ๓.คนงาน ๑ อัตรา	ผช.จพง.ธุรการ ๑ อัตรา	-	-

๒. กองคลัง จำนวน ๕ อัตรา ประกอบด้วย

บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง			
				ทั่วไป	ภารกิจ		ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (มีได้ตามเงื่อนไข)
					มีวุฒิ	ทักษะ	
-	-นักบริหารงานการ คลัง ๑ อัตรา ประกอบด้วย ๑.ผอ.กองคลัง (ว่าง)	๑.นักวิชาการคลัง ๑ อัตรา ๒.นักวิชาการพัสดุ ๑ อัตรา	๑.จพง.จัดเก็บฯ ๑ อัตรา	-	ผช.จพง.การเงิน และบัญชี ๑ อัตรา	-	-

๓. กองช่าง จำนวน ๕ อัตรา ประกอบด้วย

บริหาร	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง			
				ทั่วไป	ภารกิจ		ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (มีได้ตามเงื่อนไข)
					มีวุฒิ	ทักษะ	
-	-นักบริหารงานช่าง ๑ อัตรา ประกอบด้วย ๑.ผอ.กองช่าง	-	๑.นายช่างโยธา ๓ อัตรา (ว่าง ๒ อัตรา)	-	ผช.จพง.ธุรการ ๑ อัตรา	-	-

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๔ อัตรา ประกอบด้วย

บริหาร	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง			
				ทั่วไป	ภารกิจ		ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (มีได้ตามเงื่อนไข)
					มีวุฒิ	ทักษะ	
-	-นักบริหารงาน สาธารณสุข ๑ อัตรา ประกอบด้วย ๑.ผอ.กองสาธารณสุขฯ (ว่าง)	๑.นักวิชาการสาธารณสุขฯ ๑ อัตรา	๑.เจ้าพนักงานสาธารณสุขฯ ๑ อัตรา (ว่าง)	๑.คนงาน ๑ อัตรา	-	-	-

๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๑๒ อัตรา ประกอบด้วย

บริหาร	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	โรงเรียนในสังกัด/ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	พนักงานจ้าง			
					ทั่วไป	ภารกิจ		ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (มีได้ตามเงื่อนไข)
						มีวุฒิ	ทักษะ	
-	-นักบริหารงาน การศึกษา ๑ อัตรา ประกอบด้วย ๑.ผอ.กอง การศึกษา	-	-	โรงเรียนอนุบาล หนองบัว ๑.ผอ.สถานศึกษา (ว่าง) ๑ อัตรา ๒.คร ๔ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา) *เงินอุดหนุน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑.คร ๒ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา)	๑.คนงาน ๑ อัตรา ๒.ภารโรง ๑ อัตรา	๑.ผู้ช่วยครูผู้ดูแล เด็ก ๑ อัตรา ๒.บุคลากร สนับสนุนการสอน ๑ อัตรา	-	-

๖.กองส่งเสริมการเกษตร จำนวน ๑ อัตรา ประกอบด้วย

บริหาร	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง			
				ทั่วไป	ภารกิจ		ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (มีได้ตามเงื่อนไข)
					มีวุฒิ	ทักษะ	
-	-นักบริหารงานเกษตร ๑ อัตรา ประกอบด้วย ๑.ผอ.กองการเกษตรฯ (ว่าง)	-	-	-	-	-	-

๗.หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา ประกอบด้วย

บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง			
				ทั่วไป	ภารกิจ		ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (มีได้ตามเงื่อนไข)
					มีวุฒิ	ทักษะ	
-	-	๑.นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา (ว่าง)	-	-	-	-	-

ส่วนที่ ๒

สรุปภาพรวมการดำเนินงานของงานการเจ้าหน้าที่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สรุปภาพรวมการดำเนินงานของงานการเจ้าหน้าที่ ประจำปี ๒๕๖๕

๑. การบรรจุแต่งตั้ง จำนวน - ราย
๒. การโอน จำนวน ๒ ราย
๓. คำสั่งการบริหารงานบุคคล จำนวน ๑๒ ครั้ง
๔. จัดทำ ก.พ. ๗ (บรรจุใหม่) จำนวน - ราย
๕. ปรับปรุง ก.พ.๗ จำนวน ๑๗ ราย
๖. ปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคล (ระบบ LHR) จำนวน ๑๗ ราย
๗. ปรับปรุงสิทธิรักษาพยาบาล จำนวน ๑ ราย
๘. การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน อบต. จำนวน ๑๓ ราย
๙. การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู อบต. จำนวน ๔ ราย
๑๐. การเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้าง จำนวน ๕ ราย
๑๑. การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง จำนวน ๖ ราย
๑๒. การทำบัตรประจำตัว จำนวน ๑ ราย
๑๓. การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชฯ จำนวน ๑๐ ราย
๑๔. หนังสือรับรอง จำนวน ๓ ราย
๑๕. เข้าร่วมประเมินตรวจประสิทธิภาพของอปท. จำนวน ๑ ครั้ง
(LPA) ประจำปี ๒๕๖๕ และรับผิดชอบเอกสาร ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลฯ
๑๕. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส จำนวน ๑ ครั้ง
ของหน่วยงานหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี ๒๕๖๕
๑๖. การประเมินผู้บริหาร อปท. ประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน - ครั้ง
๑๗. จัดโครงการอบรมมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม จำนวน ๑ ครั้ง
พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน ประจำปี ๒๕๖๕
๑๘. การเข้าอบรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูตามสายงาน จำนวน ๔ ราย

ส่วนที่ ๓

การวิเคราะห์ผลดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

จากสรุปภาพรวมการดำเนินงานของงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ที่ผ่านมาได้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นในองค์กร เช่น การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและการบริหารค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมเป็นธรรม ตลอดจนการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

ปัญหา อุปสรรค

๑.การบริหารทรัพยากรบุคคลของท้องถิ่น จะต้องเป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (กถ.) และคณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น (กจ. กท. และ ก.อบต.) กำหนด และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย (ก.อบต.) นำหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลมากำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติในจังหวัดนั้น ส่งผลให้การดำเนินงาน ด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกิดความคล่องตัวเท่าที่ควร เนื่องจากยังมีการแยกประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล และอบต.) ทำให้การดำเนินการบางอย่างล่าช้า เนื่องจากต้องรอประกาศฯ ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และแต่ละประเภท (อบจ.เทศบาล และอบต.) มีผลบังคับใช้จึงจะดำเนินการได้ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในด้านการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสม ของท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน แต่ในทางกลับกันการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดเอกภาพและประสิทธิภาพ รวมทั้งอุปสรรคการถ่ายโอนอัตรากำลังบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากยังมีการเรียกรับผลประโยชน์จากผู้มีอำนาจ

๒. การอบรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูตามสายงาน ประจำปี ๒๕๖๕ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู เข้ารับการอบรมจำนวน ๔ ราย จากทั้งหมด ๑๗ ราย ดังกล่าว เนื่องจากมีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโรคโควิด ๑๙ แพร่ระบาดของโรคหนัก ดังกล่าว พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูจึงไม่ได้เข้ารับการอบรม ดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ

๑.สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (กถ.) และสำนักงานคณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น (กจ. กท. และ ก.อบต.) ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่กำหนด แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะกำหนดหลักเกณฑ์หรือดำเนินการ เพื่อหาแนวทางตลอดจนวิธีดำเนินการในการบริหาร-ทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ ให้มีความคล่องตัวมากขึ้นซึ่งจะยังประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสามารถพิจารณาดำเนินการได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป

๒. เมื่อการแพร่ระบาดของโรคลดลงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโรคโควิด ๑๙ ลดลง พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู ควรเข้ารับการอบรมตามสายงาน อย่างน้อย ๑ หลักสูตรตามสายงาน ตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ดังกล่าว

