

รายงานงานผลการบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยนา

รายงานงานผลการบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยนา

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

นายนนทศักดิ์ สุดจิตร
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยนา

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นายธวัชชัย ธีญพิชชา

ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยนา

โทรศัพท์/โทรสาร. ๐-๔๒๓๑-๕๙๖๒

วันเดือนปี ที่รายงาน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้นขององค์กร

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยนา คือ **“พัฒนาชุมชน เพิ่มพูนผลผลิต เศรษฐกิจพอเพียง เคียงคู่ธรรมชาติ”** เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยนา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังและยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจพอเพียงโดยมีส่วนร่วม

การบริหารทรัพยากรบุคคลของทุกส่วนราชการต้องเป็นไปภายใต้หลักการ ๕ ประการคือ

- หลักคุณธรรม (Merit Based)
- หลักกระจายอำนาจ (HR Decentralization)
- หลักผลงาน (Performance Based)
- หลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน (HRM Flexibility)
- หลักสมรรถนะ (Competency Based)

๑.หลักคุณธรรม (Merit Based)

หลักคุณธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย หลักความเสมอภาคในโอกาส หลักความสามารถ หลักความมั่นคงในอาชีพและหลักความเป็นกลางทางการเมือง

๒.หลักกระจายอำนาจ (Human Resource Decentralization)

การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ต้องมีการมอบอำนาจและกระจายอำนาจ การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ส่วนราชการและตำแหน่งงานมากขึ้น เพื่อความคล่องตัวรวดเร็วเหมาะสม กับภารกิจในแต่ละพื้นที่ตามลักษณะเฉพาะของแต่ละส่วนราชการและตำแหน่งงาน

๓.หลักผลงาน (Performance Based)

การบริหารภายใต้หลักผลงานนี้ ต้องใช้เครื่องมือที่เหมาะสม มีอำนาจจำแนก ผลงาน และมีค่าความเชื่อมั่นที่สามารถนำไปใช้พิจารณาประกอบการแต่งตั้งโยกย้ายได้อย่างเป็นธรรม

๔.หลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน (HRM Flexibility)

การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีต้องทำให้บุคลากรทุกคนในองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสวัสดิการที่อำนวยความสะดวกสบายพอควร สมดุลกับชีวิตราชการที่เจริญก้าวหน้าตามโอกาสที่เสมอภาค

๕.หลักสมรรถนะ (Competency Based)

เพื่อเป็นกรอบการปฏิบัติเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้งโยกย้ายบุคคลให้มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิผลซึ่งในการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องใช้เครื่องมือที่ถูกต้องเหมาะสมในการกำหนดสมรรถนะรวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามต้องการอีกด้วย

กรอบอัตรากำลังทั้งหมด

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๖ คน พนักงานจ้าง จำนวน ๒๔ คน
อัตราว่าง ๑๕ ตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	หมายเหตุ
นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	กลาง	งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่เกี่ยวกับ (๑) งานหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๒) ควบคุม บังคับ บัญชา กำกับ ดูแล พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ หนังสือสั่งการและนโยบายของคณะผู้บริหารส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดผลดีต่อทางราชการ (๓) ควบคุมตรวจสอบการทำงานและแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานต่างๆของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล (๔) ควบคุมและรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของส่วนอื่นๆ (๕) ควบคุมดูแลและรับผิดชอบงานสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้าง (๖) งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การประชุม/ สัมมนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหน้า (๗) งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธีและงานประชาสัมพันธ์ (๘) งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย งบประมาณ มีหน้าที่เกี่ยวกับ (๑) งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม (๒) งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบัญญัติ (๓) งานควบคุมการบริหารงบประมาณ การโอนเงิน การแก้ไขเปลี่ยนแปลงงบประมาณ (๔) งานจัดเตรียมเอกสาร แนวทางในการปฏิบัติงานประจำปีให้หน่วยงานต่างๆทราบและดำเนินการ (๕) งานรวบรวมข้อมูล สถิติและวิเคราะห์งบประมาณ (๖) งานเสนอแนะให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ (๗) งานศึกษาหลักสูตรรายได้ใหม่ๆขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหน้า (๘) งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่เกี่ยวกับ (๑) งานจัดทำโครงสร้างและแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง	

		(๒) การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง (๓) งานจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประวัติพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง (๔) งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง (๕) งานจัดทำบัตรประจำตัว สมาชิก/พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง (๖) งานสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย ลาออกของพนักงาน/ลูกจ้าง (๗) งานสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกและการคัดเลือก (๘) งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง (๙) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี (๑๐) งานประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้าง (๑๑) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง (๑๒) งานบำเหน็จ/บำนาญ (๑๓) งานการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ (๑๔) งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาและดูงาน การลาศึกษาต่อ (๑๕) การดำเนินงานทางวินัย ร้องเรียน ร้องทุกข์ (๑๖) งานการลาพักพักผ่อนประจำปีและการลาประเภทอื่นๆ (๑๗) งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่เกี่ยวกับ (๑) งานทางกฎหมายเกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยให้คำปรึกษาและตีความปัญหาข้อกฎหมาย (๒) งานร่างและพิจารณาตรวจร่างข้อบัญญัติ กฎระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้องงานปกครองและงานคดีอื่นๆ (๓) งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่ง อาญา (๔) งานสอบสวนและเปรียบเทียบการกระทำที่ละเมิดกฎหมายและข้อบัญญัติ (๕) งานสอบสวน ตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงาน/ลูกจ้าง การร้องทุกข์และอุทธรณ์ (๖) งานจัดทำและตรวจพิจารณานิติกรรม สัญญา (๗) งานรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน เพื่อดำเนินตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับนิติกรรม สัญญา (๘) งานตรวจสอบอนุญาตตามนิติกรรม สัญญา หรือ การอนุญาตประกอบการต่างๆ (๙) งานตรวจสอบความถูกต้อง การขออนุมัติดำเนินการตามข้อบัญญัติท้องถิ่นก่อนการบังคับใช้ (๑๐) งานที่มีปัญหาเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ	
--	--	--	--

		ต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยนา (๑๑) งานดำเนินการเรื่องร้องเรียน / ร้องทุกข์ (๑๒) งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑) งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ (๒) งานป้องกันและระงับ อัคคีภัย (๓) งานวิเคราะห์และพิจารณาทำความเข้าใจ สรุป รายงาน เสนอแนะ รวมทั้งดำเนินการด้านกฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับงานป้องกัน และระงับอัคคีภัย ธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น เช่น อุทกภัย วาตภัย (๔) งานตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในการป้องกันบรรเทาและระงับสาธารณภัยต่างๆ (๕) งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๖) งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน (๗) งานเกี่ยวกับวิทยุ สื่อสาร (๘) งานฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๙) งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	
นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ต้น	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ -งานการสอบ -งานบรรจุแต่งตั้ง -งานอัตรากำลัง -งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล -งานพัฒนาบุคลากร -งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ฝ่ายปกครอง -ควบคุม บังคับ บัญชา กำกับ ดูแล พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ให้ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ หนังสือสั่งการและนโยบายของคณะผู้บริหารส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดผลดีต่อทางราชการ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานรักษาความสงบ -งานมวลชนต่างๆ -งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป -งานธุรการ งานสารบรรณ -งานรัฐพิธีฯ งานประชาสัมพันธ์ -งานรักษาความสะอาดและความปลอดภัยของสถานที่ราชการ -งานประสานงานเผยแพร่งานอื่น -งานจัดทำคำสั่งและประกาศ -งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และร้องเรียน	

		-งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ -งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	
นักพัฒนาชุมชน เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	ประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญ การ	-งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน -งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆแก่ชุมชน -งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง -งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ -งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพคนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วย เอดส์ -งานจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) -งานข้อมูลต่าง ๆ ตามนโยบายของรัฐบาล -งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน -งานจัดระเบียบชุมชน - งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน -งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การอนามัยและ สุขาภิบาล -งานด้านกลุ่มอาชีพ การฝึกฝีมือแรงงาน กลุ่มอาชีพต่างๆ -งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญ การ	-งานรวบรวมวิเคราะห์และให้บริการข้อมูล สถิติที่ จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผนและประเมินผล แผนพัฒนาทุกระดับ -งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณา วางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยนาและ หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง - งานวิเคราะห์และพยากรณ์การเจริญเติบโตของ ประชากรในเขตเมืองและความพอเพียงของบริการ สาธารณูปโภคหลัก -งานวิเคราะห์คาดคะเนรายได้ - รายจ่าย ของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยนาในอนาคต -งานจัดทำและเรียบเรียงแผนพัฒนา การกำหนด ค่าโครงการของแผนพัฒนาระยะปานกลางและแผน ประจำปี -งานวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการ เพื่อ สนองหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง -งานประสานงานกับหน่วยงานในตำบลห้วยนาและ หน่วยงานอื่นที่เสนอบริการสาธารณูปโภคในเขตตำบล	

		หัวหน้าและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนา การปฏิบัติตามแผนและประเมินผลตามแผน -งานศึกษาวิเคราะห์ และวิจัยปัญหาทั้งในด้านการปกครอง การบริหารและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งเสนอแนะแนวทางแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา ในเรื่องดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น -งานกำหนดนโยบายและรับผิดชอบในการติดตามประเมินผลในการปฏิบัติงาน ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหน้า -งานติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหน้า -งานติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการพิเศษและตามนโยบายของทางราชการ -จัดทำเวทีประชาคม/ประชุมคณะกรรมการพัฒนาแผนงาน -จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา -งานตรวจสอบภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหน้า -งานบันทึกข้อมูลในระบบ E-Plan และข้อมูลสารสนเทศ in fo (ระบบฐานข้อมูลกลาง) -งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	
นักวิชาการเกษตร เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	ประเภทวิชาการระดับชำนาญการ	-ศึกษา ทดลอง วิเคราะห์ ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะ เกี่ยวกับวิชาการเกษตร -งานปรับปรุง บำรุงพันธุ์ การขยายพันธุ์ การคัดพันธุ์ต้านทานโรคและศัตรูพืช การปรับปรุงวิธีการผลิตการใช้ปุ๋ยและการเก็บรักษาผลผลิตทางการเกษตร -งานสาธิตการปลูกพืชและปราบศัตรูพืช -เป็นที่ปรึกษางานวิชาการเกษตรให้ชุมชน -งานส่งเสริมการเกษตรและเผยแพร่วิชาการใหม่ๆทางด้านเกษตร -รับผิดชอบการจัดทำโครงการพัฒนาการทำเกษตรทุกด้าน -งานป้องกันและควบคุมพืชสุนัขบ้าหรือสัตว์ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด -งานตรวจสอบเงินอุดหนุนเศรษฐกิจชุมชน -งานอนุรักษ์และรักษาพันธุ์พืชไม่ยีนดัด -งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	
นักจัดการงานทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	ประเภทวิชาการระดับชำนาญการ	-งานธุรการและงานสารบรรณทุกประเภท -งานรับ - ส่ง หนังสือราชการต่างๆ -งานจัดเอกสารเข้าแฟ้ม แยกประเภทจัดหมวดหมู่ -ควบคุมตรวจสอบด้านธุรการของทุกฝ่ายงาน -จัดทำคำสั่ง ประกาศ พร้อมทั้งเก็บรวบรวมให้เป็นระบบ	

		-งานประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยนา/ คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยนา/หัวหน้าส่วนราชการ/พนักงาน/ลูกจ้าง -งานจัดทำแผน/งบประมาณในหน่วยงาน -งานโต้ตอบหนังสือราชการต่างๆ -งานติดต่อประสานงานระหว่างกอง/ฝ่าย -รับเรื่องราวร้องทุกข์และเรื่องร้องเรียนต่างๆ -งานตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญทางราชการ -งานพิมพ์เอกสารราชการทุกฝ่าย/งาน -รักษาความปลอดภัยของทรัพย์สินของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยนา -งานถ่ายเอกสารทุกฝ่าย/งาน -เสนอแฟ้มทุกงานพร้อมทั้งจัดเรื่องเสนอให้ถูกต้องตามระเบียบสารบรรณ -งานดูแลรักษาจัดเตรียมประสานงานและให้บริการในเรื่องสถานที่วัสดุอุปกรณ์และอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยนา -งานปฎิคมของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยนา -อำนวยความสะดวกในการมาติดต่อราชการของบุคคลทั่วไป -งานบันทึกข้อมูลเพื่อใช้กับเครื่องคอมพิวเตอร์ -งานวางแผน/ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเอกสารข้อมูลก่อนที่จะดำเนินการบันทึก -งานเลขานุการและประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง -งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	
นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	-รายงานการรับจ่ายเงินอุดหนุนทั่วไป/อุดหนุนเฉพาะกิจ/เงินถ่ายโอน/เลือกทำตามแบบ จ.ส.๐๒ ภายในกำหนดเวลา จนกว่าจะเสร็จสิ้นโครงการทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน -รายงานงบการเงินต่างๆ - งานควบคุมภายใน,งานประกวดราคาระบบอิเล็กทรอนิกส์ - รายงานการใช้จ่ายเงินเศรษฐกิจชุมชนภายในเดือนตุลาคมของทุกปี -รายงานเงินสะสมทุก ๖ เดือน (งวดตุลาคม – มีนาคม) รายงานภายในวันที่ ๑๐ เมษายน เดือนตุลาคมของทุกปี - รายงานการสอบทานการปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชีทุก ๓ เดือน ภายในวันที่ ๑๐ ของเดือน	

		(มกราคม , เมษายน , กรกฎาคม , ตุลาคม) -รายงานเศรษฐกิจฐานรากก่อนวันที่ ๒๐ ของทุกเดือน -แผนการใช้จ่ายเงิน และแผนการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ -งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	
นักวิชาการเงินและบัญชี เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ	-จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเก็บรักษาเงิน คณะกรรมการรับ-ส่งเงิน คณะกรรมการตรวจสอบการรับเงินประจำวัน -การตรวจสอบการรับเงินรายได้จากงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ตามใบนำส่งและใบสรุปใบนำส่งเงิน ให้ตรงกับใบเสร็จรับเงินและนำฝากธนาคารทุกวัน -การตรวจสอบเงินโอนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แก่เงินอุดหนุนทั่วไป เงินอุดหนุนเพื่อลดช่องว่างทางการคลัง ภาษีมูลค่าเพิ่ม เงินค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมที่ดิน ภาษีธุรกิจเฉพาะ ค่าธรรมเนียมน้ำบาดาล ค่าธรรมเนียมป่าไม้ ค่าภาคหลวงแร่ ค่าภาคหลวงปิโตรเลียม ที่โอนผ่านธนาคารกรุงไทย -การรับเงินรายได้จากงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ตามใบนำส่งและใบสรุปใบนำส่งให้ตรงกับใบเสร็จรับเงินและนำฝากธนาคารทุกวัน -การรับเงินจัดสรรจากท้องถิ่นจังหวัด ได้แก่ เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ค่าอาหารเสริม(นม) ค่าอาหารกลางวัน ค่าเงินสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส ค่าอุปกรณ์กีฬา ค่าก่อสร้างถังเก็บกักน้ำประปาหมู่บ้าน ฯลฯ ออกใบเสร็จรับเงิน จัดทำใบนำส่งเงินเพื่อนำมาลงบัญชีเงินสดรับ (กรณีออกใบเสร็จรับเงิน) ทำใบผ่านรายการทั่วไป (กรณีรับเงินโอนต่าง ๆ) แล้วนำมาลงทะเบียนเงินรายรับ -นำส่งเงินสมทบกองทุน กบท. ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี -จัดทำบัญชีแยกประเภท,นำเงินฝากธนาคารให้ถูกต้องครบถ้วน -งานควบคุมภายใน -จัดทำรายงานต่าง ๆ ได้แก่ -การจัดทำรายงานประจำเดือน ได้แก่ งบกระทบบยอดเงินฝากธนาคารต้องตรงกับรายงานสถานะการเงินประจำวัน รายงานเงินรับฝาก รายงานกระแสเงินสด งบรับ - จ่ายเงินสด กระดาษ ทำการกระทบบยอดรายจ่ายตามงบประมาณ รายจ่ายจากเงินสะสม งบประมาณคงเหลือ รายรับจริงประกอบงบทดลองและรายงานรับ - จ่าย เงินสดประจำเดือนและงบ	

		ทดลองประจำเดือน -การจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงินเมื่อสิ้นปีงบประมาณได้แก่ ปิดบัญชี จัดทำงบแสดงผลการดำเนินงานจ่ายจากรายรับ งบทรัพย์สิน งบเงินสะสม งบหนี้สิน งบทดลองก่อนและหลังปิดบัญชี -หลักฐานการเบิก – จ่าย เบี้ยยังชีพคนชรา -โอนเงินเดือนพนักงานเข้าธนาคาร -งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	
นักวิชาการพัสดุ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ	-แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปี ก่อนสิ้นเดือนกันยายน ของทุกปี -จัดทำแผนการจัดหาพัสดุประจำปี และการปฏิบัติการจัดซื้อ / จัดจ้าง ตามแบบ ผด. ๑ , ผด. ๒ , ผด. ๓ , ผด. ๕ และรายงานตามแบบ ผด. ๖ ในฐานหน่วยงานพัสดุกกลาง -ดำเนินการจัดซื้อ / จัดจ้าง ตามแผนฯและขั้นตอนต่างๆ ตามระเบียบพัสดุ เมื่อจัดซื้อ / จัดจ้าง ไม่เป็นไปตามแผน ต้องดำเนินการปรับแผนและแจ้งในส่วนต่างๆทราบ -แต่งตั้งคณะกรรมการจำหน่ายพัสดุ กรณีมีพัสดุที่ไม่ใช้หรือเลิกใช้ เสื่อมสภาพและ สูญหาย ไม่สามารถใช้งานได้ -ทะเบียนคุมเงินค้ำประกันสัญญา -งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	
นายช่างโยธา เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ประเภททั่วไประดับชำนาญงาน	-งานก่อสร้างและบูรณะถนน งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน งานก่อสร้าง งานปรับปรุงบูรณะและซ่อมแซมสิ่งก่อสร้างสาธารณะ -งานเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติงาน การควบคุมและการบำรุงรักษาเครื่องมือช่าง งานเกี่ยวกับแผนงานการเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ -การสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล การจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างงานควบคุมอาคารให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการต่างๆที่เกี่ยวข้อง -งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบต่างๆ งานการก่อสร้าง โดยได้รับอนุญาต ตาม พ.ร.บ.ควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ แก้ไขเพิ่มเติมฯ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง -ปฏิบัติงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	

นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ต้น	๑.งานบริหารการศึกษา ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑) งานสารบรรณและงานธุรการต่างๆ ๒) การบริหารงานบุคคลของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓) การจัดทำงบประมาณเพื่อการศึกษา ๑.๒ งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๑) ควบคุมดูแลและสนับสนุนการบริหารจัดการการศึกษา ๒) สำรวจเด็กที่มีอายุตามเกณฑ์ ๓) จัดทำรายงานการศึกษาและสถิติข้อมูลต่างๆ ๔) การประสานงานกับสถานศึกษาและสถิติข้อมูลต่างๆ ๕) งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๑.๓ งานแผนงานและวิชาการ ๑) จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒) จัดระบบการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ๓) งานศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ๔) งานประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๒.งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานจัดการส่งเสริมการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานสนับสนุนกิจการศาสนา - งานเงินอุดหนุนฯ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
---	------------	---	--

ส่วนที่ ๒ การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ปัจจัยประเมินที่ ๑ ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปัจจัยประเมินที่ ๑	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ	กำลังดำเนินการ	ดำเนินการครบถ้วน	หลักฐาน
ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า ซึ่งผู้อำนวยการสำนัก/กอง/เทียบเท่า และผู้รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการร่วมกันดำเนินการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard โดยทำการวิเคราะห์ ☐ วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ☐ แผนปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ ☐ จุดแข็ง จุดอ่อน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือโอกาสในการ ปรับปรุง ☐ ผลการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผ่านมา ☐ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ☐ ข้อมูลสถิติต่างๆ ☐ ส่วนราชการมีการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบัน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ☐ อื่นๆ ระบุ.....	☐	☐	☐	☐ ไม่มี ☒ มี ระบุ -แผนอัตรากำลัง ๓ ปี -แผนปฏิบัติราชการประจำปี -แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัญหา/อุปสรรค

.....งบประมาณ ๒๕๖๕ องค์กรขาดบุคลากรตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล

แนวทางแก้ไข

.....เพิ่มกรอบอัตรากำลังไว้ในแผนอัตรากำลังและดำเนินการสรรหาโดยการขอใช้บัญชี กสธ.หรือรับโอน(ย้าย)

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/ข้อสังเกต

.....ผู้บริหารท้องถิ่นเล็งเห็นความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน เพื่อดำเนินกิจกรรมหรืองานกำลังพลใช้งานหรือมอบหมายงานตรงกับงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลประชาชนได้รับบริการได้อย่างทั่วถึง

ปัจจัยประเมินที่ ๒ ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็น ของส่วนราชการทั้งใน ปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้าน ความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

ปัจจัยประเมินที่ ๒	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ	กำลังดำเนินการ	ดำเนินการครบถ้วน	หลักฐาน
(๑) ส่วนราชการทำการตรวจสอบกำลังคน โดยการจัดทำสถิติประจำปี เกี่ยวกับตำแหน่ง กำลังคน และการใช้งบประมาณด้านบุคคล เพื่อวิเคราะห์และแสดง ให้เห็นถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของตำแหน่ง กำลังคน และการใช้งบประมาณด้านบุคคลในช่วงเวลาต่างๆ โดยจัดทำ ☐ สถิติเกี่ยวกับการกระจายกำลังคนตามประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง สายงาน เพศ อายุ อายุราชการ เงินเดือน สังกัด หรือพื้นที่ปฏิบัติงาน ☐ สัดส่วนของกำลังคนในภารกิจหลัก ภารกิจรอง และภารกิจสนับสนุน ☐ สัดส่วนของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราว ☐ สัดส่วนข้าราชการต่อผู้รับบริการ ☐ สถิติเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย ☐ วิเคราะห์เปรียบเทียบสถิติสำคัญกับส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ☐ อื่นๆ ระบุ.....	☐	☐	☐	☐ ไม่มี ☒ มี ระบุ -แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(๒) ส่วนราชการมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน โดยวิเคราะห์ จาก ☐ ทิศทางของส่วนราชการจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ☐ ปริมาณงาน วิธีปฏิบัติงาน กระบวนการปฏิบัติงาน ☐ สถิติประจำปีเกี่ยวกับตำแหน่ง กำลังคน และงบประมาณด้านบุคคล ☐ ผลการสำรวจความคาดหวัง/ความพึงพอใจของลูกค้า หรือผลการสำรวจ ความคิดเห็น/ความพึงพอใจของข้าราชการ ☐ ผลการดำเนินงานตามมาตรการบริหารกำลังคนในปีที่ผ่านมา ☐ อื่นๆ ระบุ.....	☐	☐	☐	☐ ไม่มี ☒ มี ระบุ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(๓) ส่วนราชการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการให้ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด	☐	☐	☐	☐ ไม่มี ☒ มี ระบุ แผน อัตรากำลัง ๓ ปี
(๔) ส่วนราชการนำแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนมา กำหนดมาตรการที่เหมาะสมในการให้ได้มา/รักษาไว้ซึ่งกำลังคนที่มี ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ตามที่ต้องการในปริมาณที่เหมาะสมกับ ภารกิจ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ของ ส่วนราชการ โดยกำหนดเป็น แผนปฏิบัติ การกิจกรรมในการแก้ไขปัญหากำลังคน หรือการ เตรียมกำลังคนในอนาคตให้เหมาะสมกับการปฏิบัติภารกิจ เช่น กำหนดมาตรการการ สรรหา การพัฒนา การเกลี้ยกำลังคน การ เกษียณอายุก่อนกำหนด หรืออื่นๆ พร้อมกำหนดตัวชี้วัดการ ดำเนินการ	☐	☐	☐	☐ ไม่มี ☒ มี ระบุ แผน อัตรากำลัง ๓ ปี
(๕) ส่วนราชการมีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการใช้กำลังคน ปรับปรุงผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารกำลังคน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ และการให้บริการประชาชน	☐	☐	☐	☐ ไม่มี ☐ มี ระบุ

ปัญหา/อุปสรรค

.....งบประมาณในการจัดสรรให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมมีอยู่จำกัด

.....อุปกรณ์ใช้งานล่าสมัย ยังไม่รองรับเทคโนโลยี

.....

แนวทางแก้ไข

.....จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและคำนึงถึงภารกิจเร่งด่วนในปีงบประมาณที่ดำเนินการ

.....จัดเก็บรายได้ในพื้นที่ให้ทั่วถึง เท่าเทียม

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/ข้อสังเกต

๑.ผู้บริหารท้องถิ่นควรจะผลักดันให้พนักงานและเจ้าหน้าที่ได้แสดงความคิดเห็น
และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากยิ่งขึ้น

๒.ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ควรยอมรับการแสดงความคิดเห็น
ความคิดสร้างสรรค์ของผู้ร่วมงานเพื่อร่วมกันพัฒนางานและตอบสนองความเป็นประโยชน์สุขของ
ประชาชน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยประเมินที่ ๒ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

ปัจจัยประเมินที่ ๒	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ	กำลังดำเนินการ	ดำเนินการครบถ้วน	หลักฐาน
(๑) ส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อช่วยให้ผู้รับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้องและรวดเร็ว	☐	☐	☐	☐ ไม่มี ☒ มี ระบุ -คำสั่งมอบหมายงาน
(๒) ส่วนราชการดำเนินการปรับปรุงกระบวนการ/ระบบงาน/ขั้นตอนการ ปฏิบัติงานบุคคลหรือการให้บริการงานบุคคลให้ กระชับและรวดเร็วขึ้น/ ลดความผิดพลาดให้น้อยลง	☐	☐	☐	☐ ไม่มี ☒ มี ระบุ ติดตามประเมินผล การปฏิบัติงาน
(๓) ส่วนราชการมีการติดตามผลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายหลังจากการนำระเบียบ วิธีปฏิบัติ และวิธีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงแล้วไป ดำเนินการ	☐	☐	☐	☐ ไม่มี ☒ มี ระบุ แบบ ประเมินพนักงาน
(๔) ส่วนราชการมีช่องทางรับข้อเสนอแนะด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อนำมาปรับปรุงการ ทำงานด้านบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม	☐	☐	☐	☐ ไม่มี ☒ มี ระบุ ประชุมพนักงาน รับฟังข้อคิดเห็น และช่องทางอื่นๆ เช่น กลุ่ม ไลน์

ปัญหา/อุปสรรค

.....ไม่มีนักทรัพยากรบุคคลดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างหรืองานบริหารบุคคลโดยตรง

แนวทางแก้ไข

.....เพิ่มกรอบอัตรากำลังหรือสอบพนักงานจ้างมาทำหน้าที่นักทรัพยากรบุคคล

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/ข้อสังเกต

.....ผู้บริหารท้องถิ่นเปิดโอกาสรับนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้กับงาน

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยประเมินที่ ๓ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ
ของส่วนราชการ (Retention)

ปัจจัยประเมินที่ ๓	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ	กำลังดำเนินการ	ดำเนินการครบถ้วน	หลักฐาน
ส่วนราชการมีมาตรการ หลักเกณฑ์ แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ข้าราชการที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม ค่านิยม และความต้องการของข้าราชการในสังกัด เพื่อให้ข้าราชการเกิดความภาคภูมิใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น -มีการให้ค่าตอบแทน (การเลื่อนเงินเดือนและการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปี) ที่เป็นธรรม เป็นไปตามหลักผลงานและหลักความรู้ความสามารถ -มีระบบการแต่งตั้งที่เป็นธรรม เป็นไปตามหลักผลงาน และหลักความรู้ ความสามารถ -มีการให้โอกาสข้าราชการได้ทำงานที่ท้าทายหรือให้ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ -มีการยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลตอบแทนแก่ข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นอย่างสม่ำเสมอ อื่นๆ (โปรดระบุ).....	☐	☐	☐	☐ ไม่มี ☒ มี ระบุ -การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ, การมอบหมายงาน, ประกาศชมเชยผู้ได้รับผลการประเมินดีเด่น

ปัญหา/อุปสรรค

.....พนักงานและเจ้าหน้าที่ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องยังขาดความรู้และไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการประเมินเท่าที่ควร

แนวทางแก้ไข

.....ส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับฝึกอบรมพัฒนาความรู้เพิ่มเติมและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/ข้อสังเกต

.....ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

.....ผู้บังคับบัญชาถ่ายทอดความรู้และประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยประเมินที่ ๔ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

ปัจจัยประเมินที่ ๔	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ	กำลังดำเนินการ	ดำเนินการครบถ้วน	หลักฐาน
(๑) ส่วนราชการมีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ทราบว่าข้าราชการในสังกัดมีความเชื่อมั่น/ไว้วางใจในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลว่าเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยมีการจัดทำเอกสารรายงานผลการประเมินและแผนดำเนินการแก้ไขปรับปรุง	☐	☐	☐	☐ ไม่มี ☐ มี ระบุ
(๒) ส่วนราชการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเปิดเผย โดยประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการ ระยะเวลาดำเนินการ รวมทั้งผลการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ข้าราชการทราบตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนด	☐	☐	☐	☐ ไม่มี ☒ มี ระบุ ประกาศ แจ้งเวียน เผยแพร่
(๓) ส่วนราชการจัดช่องทางให้ข้าราชการสามารถสอบถามรับฟัง คำชี้แจง รวมทั้งร้องเรียนหรือร้องทุกข์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการ ระยะเวลาดำเนินการ รวมทั้งผลการพิจารณา เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	☐	☐	☐	☐ ไม่มี ☒ มี ระบุ ประชุม โทรศัพท์ แจ้งผ่านกลุ่มไลน์
อื่นๆ (โปรดระบุ).....				

ปัญหา/อุปสรรค

.....ไม่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง เช่น นิติกร

แนวทางแก้ไข

.....กำหนดตำแหน่งนิติกรไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและดำเนินการสรรหาเข้าสู่ตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/ข้อสังเกต

.....ส่งเสริมบุคลากรภายในองค์กรได้เข้ารับการฝึกอบรมให้ความรู้พัฒนางานและนำมาใช้กับงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนดไว้ได้

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ปัจจัยประเมินที่ ๕ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ระบบงาน และบรรยากาศ การทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยประเมินที่ ๕	สถานภาพ			
	ยังไม่ดำเนินการ	กำลังดำเนินการ	ดำเนินการครบถ้วน	หลักฐาน
(๑) ส่วนราชการทบทวน -การจัดโครงสร้างและระบบการทำงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ -การมอบหมายการปฏิบัติงาน -การมอบอำนาจการตัดสินใจ เพื่อให้ข้าราชการทำงานด้วยความร่วมมือและประสานการทำงานได้อย่างราบรื่น	☐	☐	☐	☐ ไม่มี ☒ มี ระบุประชุม คณะกรรมการ และพนักงาน , คำสั่งมอบหมายงาน
(๒) ส่วนราชการมีวิธีบริหารจัดการ -พัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ ยานพาหนะ -สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน -เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร -ระบบป้องกันภัยต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้การบริหารภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ	☐	☐	☐	☐ ไม่มี ☒ มี ระบุระเบียบวิธีการปฏิบัติใช้งานพัสดุ , การ scan เข้าออก เวลาทำงาน
(๓) ส่วนราชการนำผลการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการมาปรับปรุง แก้ไขการดำเนินการเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ระบบงาน และบรรยากาศในการทำงานให้เหมาะสม และตรงตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน	☐	☐	☐	☐ ไม่มี ☒ มี ระบุประชุม โทรศัพท์ แจ้งผ่านกลุ่มไลน์

ปัญหา/อุปสรรค

.....งบประมาณมีไม่เพียงพอในการจัดหาพัสดุเทคโนโลยีซึ่งเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอระบบยังไม่รองรับการเข้าใช้งาน

แนวทางแก้ไข

.....ขอรับงบประมาณจากส่วนกลางและลดภาระค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น เช่น อุปกรณ์เครื่องใช้ที่ไม่จำเป็นต่อการใช้งานและสิ้นเปลืองเวลาซ่อมแซมเป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/ข้อสังเกต

๑.องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยนาได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่และอำนวยความสะดวกในการทำงานมากยิ่งขึ้น

๒.ได้ส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าการศึกษาบุตร และ ค่าการรักษาพยาบาล เป็นต้น

๓.ส่งเสริมบุคลากรได้ศึกษาต่อ เช่น คัดเลือกการรับทุนการศึกษา อบต.ห้วยนา

๔.เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างไปสอบคัดเลือกในตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือไปสอบบรรจุเข้ารับราชการ

ส่วนที่ ๓ การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยนา เป็นองค์กรขนาดกลาง มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู จำนวน ๑๖ อัตรา พนักงานจ้างรวม ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๒๔ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๑๕ อัตรา

๓.๑ โครงสร้างกำลังคน

-จำนวนข้าราชการจำแนกตามประเภทตำแหน่งและระดับ

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน		
	ชำนาญงาน	๑	
	อาวุโส		
วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒	
	ชำนาญการ	๔	
	ชำนาญการพิเศษ		
	เชี่ยวชาญ		
อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	
	กลาง		
	สูง		
บริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๑	
	กลาง	๑	
	สูง		

-จำนวนข้าราชการครูจำแนกตามประเภทตำแหน่งและระดับ

ประเภทตำแหน่ง	อันดับ	จำนวน	หมายเหตุ
ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย		
ครู	คศ.๑	๑	
	คศ.๒	๔	วิทยฐานะชำนาญการ
	คศ.๓		
	คศ.๔		
	คศ.๕		

๓.๒ การดำเนินการทางวินัย

- ไม่มี

๓.๓ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

ค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม

☐ มี

☐ ไม่มี

๑.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ

๓.การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและ
ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๕.การให้บริการแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

๖.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้

๘.การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๓.๔ แนวโน้ม/ทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านจำนวนข้าราชการประเภท/ระดับต่าง ๆ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยนาได้รับมอบภารกิจจากส่วนกลาง จึงมีความจำเป็นต้องมี
พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของ
ประชาชนในพื้นที่ได้

๓.๕ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/ข้อสังเกต

๑.องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยนาได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่และอำนวยความสะดวก
สะดวกในการทำงานมากยิ่งขึ้น

๒.ได้ส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่า
การศึกษาบุตร และ ค่าการรักษาพยาบาล เป็นต้น

๓.ส่งเสริมบุคลากรได้ศึกษาต่อ เช่น คัดเลือกการรับทุนการศึกษา อบต.ห้วยนา

๔.เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างไปสอบคัดเลือกในตำแหน่งที่สูงขึ้น
หรือไปสอบบรรจุเข้ารับราชการ
