

รายงานผลการบริหารและการพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลเกษร
อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

คำนำ

รายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นกระบวนการวัดผลการบริหารและปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก ว่ามีผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพของบริการ และความคุ้มค่าของภารกิจ ว่าตรงตามเป้าหมายภารกิจหรือไม่ รวมทั้งประเมินความพึงพอใจของประชาชน ตลอดจนเป็นการตรวจสอบการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ ซึ่งการประเมินดังกล่าวจะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินการเพื่อเสนอแนวทางแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติงาน เสนอให้ผู้บริหารพิจารณาผลการประเมิน และสั่งการในการที่จะนำผลที่ได้จากการประเมินมาใช้ในการเสนอแนวทางปรับปรุง แก้ไข ส่งเสริม พัฒนา ขยาย หรือยุติการดำเนินการ และพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

ท้ายที่สุดนี้ต้องขอขอบคุณประชาชนผู้รับบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ ที่ให้ความร่วมมือในเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามเพื่อนำมาซึ่งผลสรุปความพึงพอใจในครั้งนี้

คณะผู้จัดทำ
ตุลาคม ๒๕๖๘

โครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล(การฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนตำบล)

ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ได้ตั้งงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี รายละเอียดต่อไปนี้

๑. สำนักปลัด

๑.๑ ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งค่าบริการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ต่าง ๆ ตั้งไว้เป็นเงิน ๑๘๐,๐๐๐.-บาท ใช้ไป ๑๗๐,๓๐๐.- บาท

๑.๒ ประเภทรายจ่ายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้า ลักษณะรายจ่ายอื่น ๆ แยกเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางราชการ ตั้งไว้เป็นเงิน ๒๒๐,๐๐๐.-บาท ใช้ไป ๑๕๔,๔๐๖.- บาท

๑.๓ ประเภทรายจ่ายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้า ลักษณะรายจ่ายอื่น ๆ แยกเป็นค่าใช้จ่ายโครงการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตั้งไว้ เป็นเงิน ๓๐๐,๐๐๐.-บาท ใช้ไป ๒๙๐,๕๐๐.- บาท

๒. ส่วนการคลัง

๒.๑ ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายประเภทอื่นๆ แยกเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางราชการ ตั้งไว้เป็นเงิน ๑๑๐,๐๐๐.-บาท ใช้ไป ๙๖,๙๑๘.- บาท

๒.๒ ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งค่าบริการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ต่าง ๆ ตั้งไว้เป็นเงิน ๑๓๐,๐๐๐.-บาท ใช้ไป ๑๒๐,๖๐๐.- บาท

๓. กองช่าง

๓.๑ ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายประเภทอื่นๆ แยกเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางราชการ ตั้งไว้เป็นเงิน ๑๐๐,๐๐๐.-บาท ใช้ไป ๒๔,๕๙๔.- บาท

๓.๒ ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งค่าบริการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ต่าง ๆ ตั้งไว้เป็นเงิน ๗๐,๐๐๐.-บาท ใช้ไป ๒๒,๕๐๐.- บาท

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๓.๑ ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายประเภทอื่นๆ แยกเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางราชการ ตั้งไว้เป็นเงิน ๗๐,๐๐๐.-บาท ใช้ไป ๑๑,๑๖๐.- บาท

๓.๒ ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งค่าบริการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับ ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียน ต่าง ๆ ตั้งไว้เป็นเงิน ๕๐,๐๐๐.-บาท ใช้ไป ๑๔,๙๐๐.- บาท

รวมเป็นงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ๙๓๐,๐๐๐.-บาท ใช้ไป ๕๕๕,๓๗๘.- บาท

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วน-ตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ดังนี้

การฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนตำบล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี	เข้ารับการอบรม	งบประมาณ (ข้อบัญญัติ)		ช่วงเวลาเข้ารับการฝึกอบรม	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๘(คน)	๒๕๖๘(คน)	ตั้งไว้	ใช้ไป			
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนตำบล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๑๘	๑๕	๙,๓๐,๐๐๐.-	๕๕๕,๓๗๘.-	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	การฝึกอบรม การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
รวม			๑๘	๑๕	๙,๓๐,๐๐๐.-	๕๕๕,๓๗๘.-			

การดำเนินการตามแผนการบริหารบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ

ที่	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑.	การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร	รายงานตำแหน่งว่าง เพื่อดำเนินการสรรหา -รับโอน(ย้าย) -สอบแข่งขัน/คัดเลือก	- เป็นไปตามระเบียบ ถูกต้องเป็นธรรม - แต่งตั้ง ปลัด อบต. จากบัญชีการสรรหาของ ก.อบต. - รับโอนพนักงานส่วนตำบล ๑ ราย	ไม่ใช้	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๑ กันยายน ๒๕๖๘	
๒.	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	ออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้ง รายงาน ก.อบต.จ.ยะลา	- เป็นไปตามระเบียบ ถูกต้องเป็นธรรม	ไม่ใช้	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๑ กันยายน ๒๕๖๘	
๓.	การย้าย การโอน	ประชาสัมพันธ์การรับโอน(ย้าย)	- เป็นไปตามระเบียบ ถูกต้องเป็นธรรม - รับโอนพนักงานส่วนตำบล ๑ ราย	ไม่ใช้	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๑ กันยายน ๒๕๖๙	
๔.	การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนค่าตอบแทน	- การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ	- เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด - ถูกต้องเป็นธรรม	ไม่ใช้	๑ เมษายน ๒๕๖๘ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	
๕.	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	- การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ	- เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด - ถูกต้องเป็นธรรม	ไม่ใช้	๑ เมษายน ๒๕๖๙ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	
๖.	การเลื่อนระดับตำแหน่ง	- การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - การประเมิน - ประสานแต่งตั้งกรรมการประเมิน	- เป็นไปตามระเบียบ ถูกต้องเป็นธรรม - เลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบล ๑ ราย	ไม่ใช้	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๑ กันยายน ๒๕๖๘	
๗.	การต่อสัญญาจ้าง	- รายงาน ก.อบต.จ.ยะลา เพื่อต่อสัญญา	- ต่อสัญญาจ้างภายในระยะเวลาที่กำหนด	ไม่ใช้	กันยายน ๒๕๖๘	

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

ชื่อตำแหน่ง		ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร	ต้น	๔๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร	ต้น	๔๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ว่าง
สำนักปลัด					
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	ต้น	๔๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ว่าง
๔	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๔๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	
๖	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๔๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๔๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๔๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๖-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๔๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	
๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปฏิบัติการ - ชำนาญการ	๔๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	ว่าง
กองคลัง					
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ	ต้น	๔๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	
๑๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๔๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	
๑๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๔๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๔๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	
๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๔๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๓	
๑๗	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปฏิบัติการ - ชำนาญการ	๔๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	ว่าง
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ลูกจ้างประจำ	-	ลจจ ๔๒๐๑-๐๐๑	
กองช่าง					
๑๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ	ต้น	๔๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ว่าง
๒๐	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน	๔๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ว่าง
๒๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปฏิบัติการ - ชำนาญการ	๔๖-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	ว่าง
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๔๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	

ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม					
๒๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ผู้อำนวยการ	ต้น	๔๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ว่าง
๒๔	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	๔๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน	๔๖-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	ว่าง
๒๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	ครู คศ.๑	๔๖-๓-๐๘-๖๖๐๑๓๒	
๒๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	ครู คศ.๑	๔๖-๓-๐๘-๖๖๐๑๓๓	
๒๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	ครู คศ.๑	๔๖-๓-๐๘-๖๖๐๑๓๔	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน					
๒๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปฏิบัติการ - ชำนาญการ	๔๖-๓-๐๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ว่าง

อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ

สำนักงานปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและ เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและ แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น(รองปลัด อบต.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. นักพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. นักวิชาการสาธารณสุข	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานนักพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๑. ภารโรง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๒. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
รวม	จำนวน	๑๒	ตำแหน่ง
พนักงานส่วนตำบล	มีจำนวน	๘	ตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ	มีจำนวน	๒	ตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป	มีจำนวน	๒	ตำแหน่ง

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. เจ้าพนักงานพัสดุ(ชำนาญงาน)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ชำนาญงาน)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานธุรการ(ชำนาญงาน)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	<u>จำนวน</u>	<u>๑</u>	<u>ตำแหน่ง</u>
รวม	<u>จำนวน</u>	<u>๖</u>	<u>ตำแหน่ง</u>

พนักงานส่วนตำบล	มีจำนวน	๔	ตำแหน่ง
ลูกจ้างประจำ	มีจำนวน	๑	ตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ	มีจำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานธุรการ(ชำนาญงาน)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	<u>จำนวน</u>	<u>๑</u>	<u>ตำแหน่ง</u>
รวม	<u>จำนวน</u>	<u>๓</u>	<u>ตำแหน่ง</u>

พนักงานส่วนตำบล	มีจำนวน	๑	ตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ	มีจำนวน	๒	ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
พนักงานส่วนตำบล	มีจำนวน	๔	ตำแหน่ง

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

ไม่มีบุคลากรปฏิบัติงาน

งานการเจ้าหน้าที่ ขอรายงานผลการพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรมดูงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ที่ผ่านมา แยกตามสายงานดังต่อไปนี้

พิจารณาจากจำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ

- พนักงานส่วนตำบล ที่มีคนครองทั้งสิ้น	จำนวน	๑๗	คน
- ลูกจ้างประจำ ที่มีคนครองทั้งสิ้น	จำนวน	๑	คน
รวม	จำนวน	๑๘	คน

กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	งบประมาณ (ค่าลงทะเบียน,ค่าเดินทางราชการ)		ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
	ตั้งไว้	ใช้ไป		
โครงการสัมมนาและการฝึกอบรมตามสายงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี ๒๕๖๘	๙๓๐,๐๐๐	๕๕๕,๓๗๘.-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	บุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ละด้านสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
โครงการกิจกรรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๗ สิงหาคม ๒๕๖๘	๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี ๒)บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสามัคคีปรองมอด
โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๘	๕๕,๐๐๐	๕๔,๙๘๐	๑๔ มกราคม ๒๕๖๘	บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี
โครงการบุคลากรต้นแบบ ด้าน “บริการเป็นเลิศ”	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๘ กันยายน ๒๕๖๘ ถึง ๔ ตุลาคม ๒๕๖๘	บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี

กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร

กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	งบประมาณ (ค่าลงทะเบียน,ค่าเดินทางราชการ)		ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
	ตั้งไว้	ใช้ไป		
โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๘ กันยายน ๒๕๖๘ ถึง ๔ ตุลาคม ๒๕ ๖๘	บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี
พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	อำนวยความสะดวกประชาชนผู้ขอรับ การบริการ

**รายงานสรุปผล และการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน
ตามนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘**

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอเพื่อเป็นมาตรฐานและเป็นแนวทางปฏิบัติของแต่ละส่วนราชการ เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดมีการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักความโปร่งใส ตลอดจนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากร พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กับ กฎ ข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึง และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนา กำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

นโยบายนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ มีดังนี้

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการบริหารบุคลากร

- ๑.ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
- ๒.บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
- ๓.ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
- ๔.เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์(result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
- ๕.มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับรวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
๔. ช่วยสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
๖. พนักงาน อบต. ได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการบริหารบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

- ๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
- ๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการหน่วยงานต่างๆในสังกัด อบต.เกาะรอ
- ๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
- ๑.๔ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการ อบต.เกาะรอ
- ๑.๕ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน/ภายนอกประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

- ๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)
- ๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

- ๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน
- ๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัดการทุจริต คอร์รัปชั่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แนวทางการบริหารพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเกษตร จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลเกษตร จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ดังนี้

๑. จุดแข็ง

๑. คณะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์
๒. ประชาชนบางส่วนมีลักษณะของกลุ่มคนดั้งเดิม เป็นคนพื้นที่
๓. ความเข้มแข็งของชุมชน มีการประชุมประชาคมเป็นประจำทุกวันที ๒๐ ของเดือน
๔. การได้การสนับสนุนจากผู้นำชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชน
๕. ประชาชนบางส่วนมีรายได้แน่นอนจากการรับราชการ
๖. ประชาชนมีการศึกษาในระดับที่สามารถสื่อสารกันเข้าใจง่าย
๗. ไม่มีปัญหาการเมืองท้องถิ่น

๒. จุดอ่อน

๑. ไม่มีสถานที่ปฏิบัติงานที่สะดวกต่อการบริการประชาชน
๒. ภูมิประเทศอยู่แนวภูเขาจึงเกิดน้ำท่วมในฤดูฝน
๓. ประชาชนไม่มีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน
๔. ประชาชนให้ความสำคัญกับการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมค่อนข้างน้อย
๕. การรวมกลุ่มของอาชีพมีเฉพาะโครงสร้างแต่ไม่มีระบบการบริหารจัดการที่ดี การรวมกลุ่มยังไม่

เข้มแข็ง

๓. โอกาส

๑. รัฐบาลกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมากขึ้น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่นบางส่วน
๓. รัฐบาลส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และมีการเชื่อมโยงเครือข่าย
๔. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการดำเนินการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การจัดระเบียบสังคม และการทุจริตคอร์รัปชัน
๕. แนวคิดการบริหารราชการแบบบูรณาการ และการปฏิรูประบบราชการทำให้เกิดประสิทธิภาพ

๔. อุปสรรค / ข้อจำกัด

๑. กฎระเบียบมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยๆทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน
๒. เกิดภัยธรรมชาติ(น้ำท่วม)
๓. ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการตามแผน
๔. เกิดการเปลี่ยนแปลงของราคาสินค้ามีการผันผวนตลอดเวลาทำให้เกิดผลกระทบในด้านต่างๆ

เช่น การครองชีพ

๕. การกระจายอำนาจหน้าที่ของรัฐบาลขาดความชัดเจน ทำให้บุคลากรในหน่วยงานขาดการประสานและความเข้าใจในภารกิจที่ถ่ายโอน

๖. รายได้ไม่เพียงพอต่อการบริการที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ให้แก่ประชาชนในเขตเทศบาล

๗. หน่วยงานราชการในพื้นที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณค่อนข้างมาก

๘. พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ในการราชการทหารยกต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ

๙. ขาดแหล่งเงินทุนในการขยายงานของกลุ่มอาชีพและการลงทุน

เมื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลการบริหารงานของสำนักงานเทศบาลเมืองเขาสยามยอดแล้ว ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ดังนี้

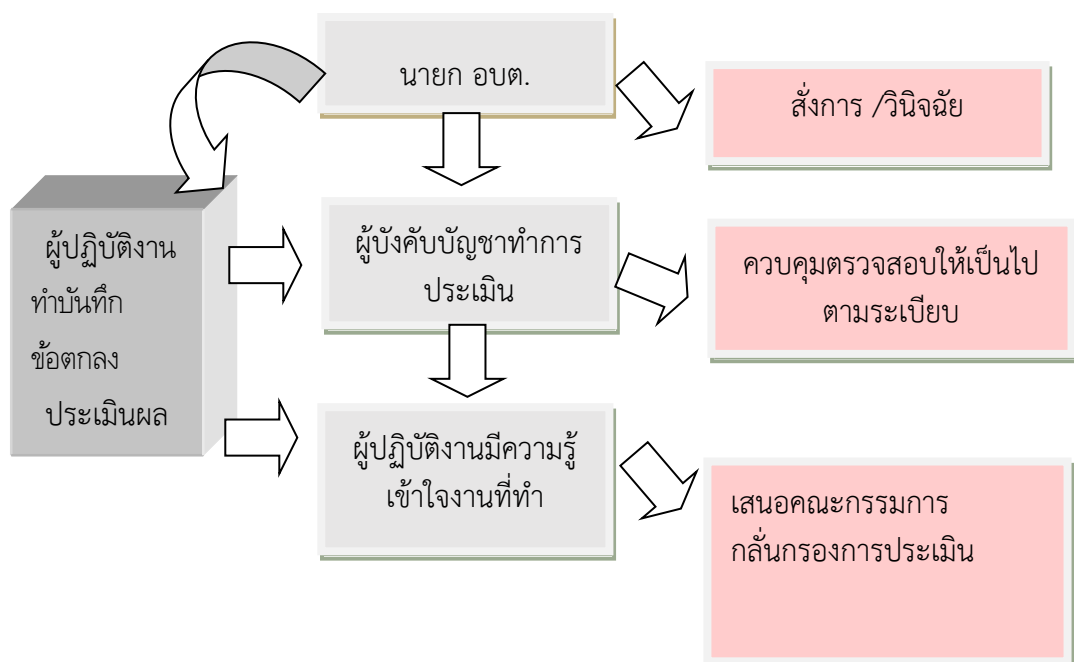
ภารกิจหลัก

๑. การแก้ไขปัญหา และพัฒนาสังคม เช่น การศึกษาสาธารณสุข
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การพัฒนารายได้ของประชาชน
๖. การแก้ไขปัญหาเอกสารสิทธิในที่ดินทำกินของราษฎร

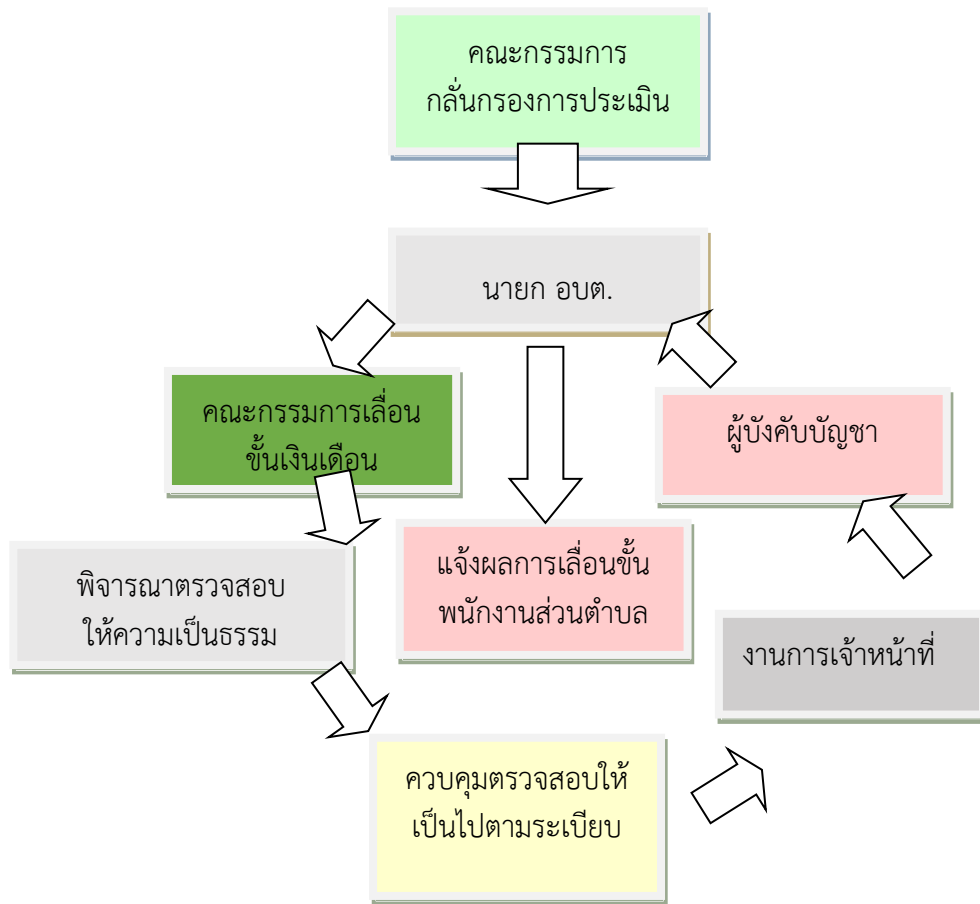
ภารกิจรอง

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการเกษตร
๔. การจัดทำแหล่งเงินทุนเพื่อการพัฒนาอาชีพของประชาชน

การเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปี



การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ จะเป็นการให้
หลายๆ ฝ่ายมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด มีคณะกรรมการทำหน้าที่กลั่นกรอง



มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้
 - ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
 - ๑.๒ มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
 - ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม
๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

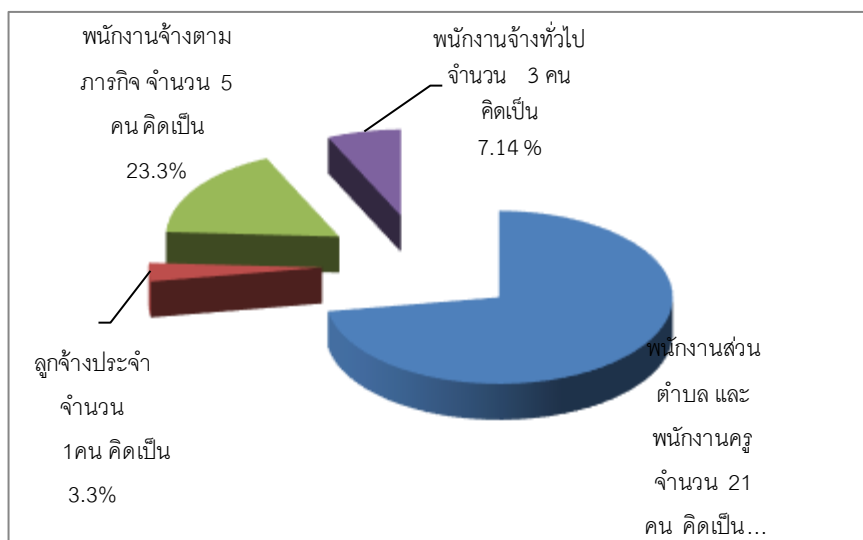
มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดบาล และนายกเทศมนตรีทราบ
๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ
 - ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นเกมพนันในสถานที่ราชการ
 - ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
 - ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

การติดตามผล

ให้มีการติดตามผลจากโครงการที่จัดขึ้นทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตร ประกอบกับความเห็นของหน่วยตรวจราชการ, หนังสือร้องเรียนต่าง ๆ และผลกระทบหรือเสียงสะท้อนกลับมาที่องค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการบริหารบุคลากร



ข้อมูลและสถิติพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ

- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
 - สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
 - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
 - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
 - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้
 - กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
 - กลุ่มงานสนับสนุน
 - กลุ่มงานช่าง
- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
 - พนักงานจ้างทั่วไป
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ประเภทและจำนวนปัจจุบันด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ

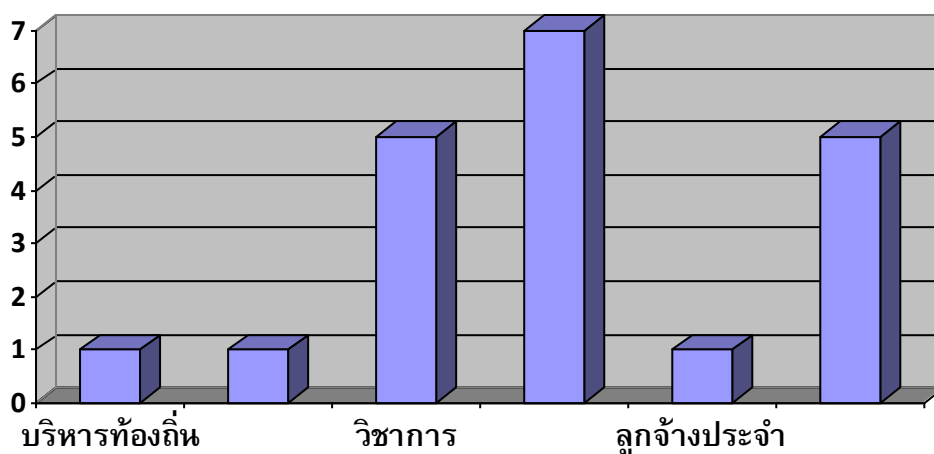
จำแนกตามส่วนราชการ

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงานส่วนตำบล	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
อบต.เกาะรอ	ปลัด อบต.	๑	-	-	-
	รองปลัด อบต.	-	-	-	-
สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	-	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	๒	-	-	๒
	งานสาธารณสุข	๑	-	-	-
	งานกฎหมายและคดี	-	-	-	-
	งานวางแผนสถิติและนโยบาย	๑	-	๑	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-
งานกรเจ้าหน้าที่	๒	-	-	-	
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	-	-

	งานทั่วไป	-	-	๑	-
	งานการเงินและบัญชี	๑	๑	-	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	-	-
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	-	-	-	-
	งานก่อสร้าง	-	-	๑	-
	งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร	-	-	๑	-
	งานทั่วไป	๑	-	๑	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	-	-
	งานบริหารการศึกษา	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม(สายงานการสอน)	๓	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
รวม		๑๘	๑	๔	๒

๒. จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	๑	๘	๗	๑	๘

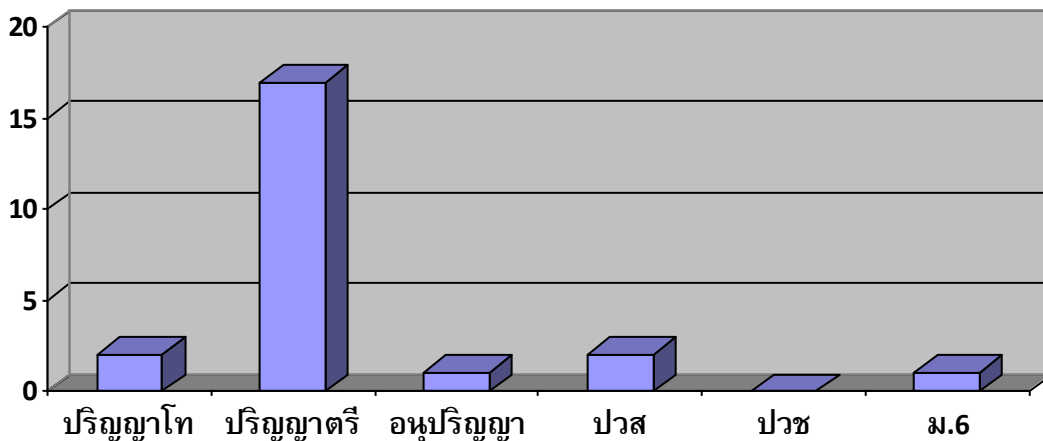


การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

จำนวนบุคลากร จำแนกตามคุณวุฒิ

คุณวุฒิ	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ปวส./อนุฯ	ปวท.	ปวช.	ม.๖	ม.๓	ต่ำกว่าม.๓
บริหารท้องถิ่น	-	๑	-	-	-	-	-	-	-
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	๑	-	-	-	-	-	-
วิชาการและครู	-	-	๘	-	-	-	-	-	-
ทั่วไป	-	-	๖	๑	-	-	-	-	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	๑	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	-	๑	๒	๒	-	-	๑	-	-
รวม	-	๒	๑๗	๓	-	-	๑	-	-

แสดงคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ

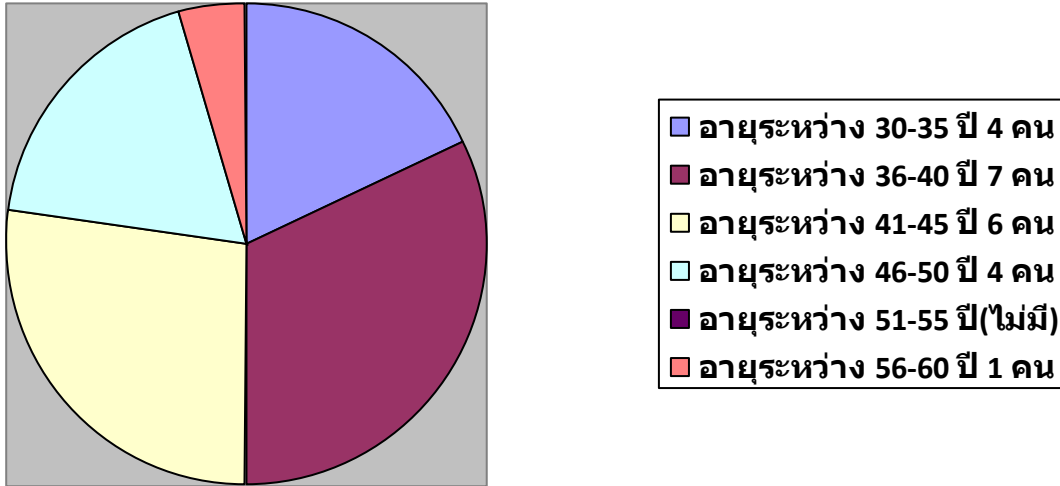


สายงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ ได้วิเคราะห์สายงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรอ

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักทรัพยากรบุคคล ๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๔) นักวิชาการสาธารณสุข ๕) นักพัฒนาชุมชน ๖) นักวิชาการศึกษา	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๔) นายช่างโยธา ๕) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๖) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง
แผนภูมิสัดส่วนอายุของอัตรากำลังที่มีอยู่



ปัญหา/อุปสรรค :

๑. อัตรากำลังไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน
๒. ในแต่ละปีมีการประเมินจากส่วนกลางหลายหน่วยงาน และมีความซ้ำซ้อน จำนวนมาก เนื่องจากหน่วยงานประเมินไม่มีประสิทธิภาพ ขาดความเข้าใจในหลักการบริหารส่วนท้องถิ่น
๓. ผู้บังคับบัญชาของราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค คณะกรรมการอิสระไร้ประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ :

๑. จัดทำโครงการกิจกรรม เพื่อขออนุมัติจากผู้บริหารท้องถิ่น
๒. มอบงานให้กับผู้รับผิดชอบ และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผนและจัดเตรียมงาน
๓. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดหาวิทยากร
๔. จัดทำกิจกรรมตาม กำหนดการและหัวข้อการอบรม
๕. สรุปผลในภาพรวมและรายงานผลการดำเนินการ

