



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน  
เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๓ 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)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน โดยนายชัตติยะ นมะ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ได้ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร” โดยการผลักดันและนำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและบังเกิดผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของนโยบายดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายชัตติยะ นมะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน



รายงานผล  
การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน  
อำเภอพนมปีน จังหวัดสุราษฎร์ธานี  
โทร.๐-๗๗๓๑-๐๙๗๔  
โทรสาร ๐-๗๗๓๑-๐๙๗๔  
[www.tasaton.go.th](http://www.tasaton.go.th)

## คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ 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)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน โดยนายชัตติยะ นະมะ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ได้ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า **“บุคลากร”** คือ **“หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร”** โดยการผลักดันและนำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและบังเกิดผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของนโยบายดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน  
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ.....	ข
สารบัญ.....	ค
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป.....	๑
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลอัตรากำลังและโครงสร้างส่วนราชการ.....	๖
ส่วนที่ ๓ ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๑๕
ส่วนที่ ๔ ผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๑๙
ส่วนที่ ๕ ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๒๕

**ส่วนที่ ๑**  
**สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน**

**(๑) ด้านกายภาพ**

**๑) ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือตำบล**

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ตั้งอยู่ในเขตอำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีพื้นที่ ๕๘ ตารางกิโลเมตร อยู่ทางทิศใต้ของที่ว่าการอำเภอพุนพิน โดยมีระยะห่างจากที่ว่าการอำเภอพุนพิน ตามถนนสายสุราษฎร์ – พุนพิน และถนนสายสุราษฎร์ – ตะกั่วป่า เป็นระยะทาง ๑๖ กิโลเมตร

**หมู่ที่ ๑ บ้านนาค้อ**

**ที่ตั้งอาณาเขต**

ทิศเหนือ	จด	บ้านเขาหัวควาย ตำบลเขาหัวควาย อำเภอพุนพิน
ทิศใต้	จด	บ้านท่าสะท้อน หมู่ที่ ๓ ตำบลท่าสะท้อน อำเภอพุนพิน
ทิศตะวันออก	จด	บ้านบ่อกรัง หมู่ที่ ๒ ตำบลท่าสะท้อน อำเภอพุนพิน
ทิศตะวันตก	จด	บ้านหนองจอก หมู่ที่ ๔ ตำบลท่าสะท้อน อำเภอพุนพิน

**หมู่ที่ ๒ บ้านบ่อกรัง**

**ที่ตั้งของหมู่บ้าน**

บ้านบ่อกรัง หมู่ที่ ๒ ตั้งอยู่ทิศใต้ของที่ว่าการอำเภอพุนพิน ห่างจากที่ว่าการอำเภอพุนพิน ประมาณ ๑๕ กิโลเมตร มีเนื้อที่ ๕ ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ	จด	บ้านนาค้อ หมู่ที่ ๑ ตำบลท่าสะท้อน
ทิศใต้	จด	บ้านห้วยลึก หมู่ที่ ๖ ตำบลท่าสะท้อน
ทิศตะวันออก	จด	บ้านศรีเจริญ หมู่ที่ ๗ ตำบลท่าสะท้อน
ทิศตะวันตก	จด	บ้านท่าสะท้อน หมู่ที่ ๓ ตำบลท่าสะท้อน

**หมู่ที่ ๓ บ้านท่าสะท้อน**

**ที่ตั้งและอาณาเขต**

ทิศเหนือ	จด	บ้านนาค้อ หมู่ที่ ๑ ตำบลท่าสะท้อน
ทิศใต้	จด	บ้านท่าเรือ หมู่ที่ ๓ ตำบลท่าเรือ อำเภอบ้านนาเดิม
ทิศตะวันออก	จด	บ้านห้วยลึก หมู่ที่ ๖ ตำบลท่าสะท้อน อำเภอพุนพิน
ทิศตะวันตก	จด	บ้านหนองจอก หมู่ที่ ๔ ตำบลท่าสะท้อน อำเภอพุนพิน

**หมู่ที่ ๔ บ้านหนองจอก**

**ที่ตั้งและอาณาเขต**

ทิศเหนือ	จด	บ้านบางอ้อ หมู่ที่ ๑ ตำบลเขาหัวควาย อำเภอพุนพิน
ทิศใต้	จด	บ้านท่าเรือ ตำบลท่าเรือ อำเภอบ้านนาเดิม
ทิศตะวันออก	จด	บ้านนาค้อ หมู่ที่ ๑ ตำบลท่าสะท้อน อำเภอพุนพิน
ทิศตะวันตก	จด	แม่น้ำตาปี หมู่ที่ ๗ ตำบลท่าข้าม อำเภอพุนพิน

**หมู่ที่ ๕ บ้านเขาพลู**

**ที่ตั้งและอาณาเขต**

ทิศเหนือ	จด	บ้านห้วยลึก หมู่ที่ ๖ ตำบลท่าสะท้อน อำเภอพุนพิน
ทิศใต้	จด	บ้านเขาพลู หมู่ที่ ๕ ตำบลท่าเรือ อำเภอพุนพิน
ทิศตะวันออก	จด	บ้านใหม่ หมู่ที่ ๕ ตำบลวัดประดู่ อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี
ทิศตะวันตก	จด	บ้านห้วยลึก หมู่ที่ ๖ ตำบลท่าสะท้อน อำเภอพุนพิน

หมู่ที่ ๖ บ้านห้วยลึก  
ที่ตั้งและอาณาเขต

ทิศเหนือ	จด	บ้านบ่อกรัง หมู่ที่ ๒ ตำบลท่าสะท้อน
ทิศใต้	จด	บ้านเขาพลู หมู่ที่ ๕ ตำบลท่าสะท้อน อำเภอพุนพิน
ทิศตะวันออก	จด	บ้านบ่อกรัง หมู่ที่ ๒ ตำบลท่าสะท้อน อำเภอพุนพิน และตำบลวัดประดู่ อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี
ทิศตะวันตก	จด	บ้านท่าสะท้อน หมู่ที่ ๓ ตำบลท่าสะท้อน

หมู่ที่ ๗ บ้านศรีเจริญ  
ที่ตั้งและอาณาเขต

ทิศเหนือ	จด	ติดต่อกับบ้านท่านาง หมู่ที่ ๓ ตำบลเขาหัวควาย อำเภอพุนพิน
ทิศใต้	จด	ติดต่อกับตำบลวัดประดู่ อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี
ทิศตะวันออก	จด	ติดต่อกับหมู่ที่ ๕ ตำบลท่าสะท้อน อำเภอพุนพิน
ทิศตะวันตก	จด	ติดต่อกับบ้านบ่อกรัง หมู่ที่ ๒ ตำบลท่าสะท้อน อำเภอพุนพิน

**๒) ลักษณะภูมิประเทศ**

สภาพพื้นที่เป็นที่ลาดต่ำเชิงเขา ไปจนถึงที่ราบลุ่มทางทิศตะวันตก มีพื้นที่ทั้งหมดเหมาะสำหรับ การทำสวนผลไม้ สวนยางพารา ปาล์มน้ำมัน และเลี้ยงปลากะชัง

**๓) ลักษณะภูมิอากาศ**

สภาพภูมิอากาศ แบ่งเป็น ๒ ฤดู คือ ฤดูร้อนและฤดูฝน ฤดูฝนมีฝนตกชุกตั้งแต่เดือนพฤษภาคม – พฤศจิกายน ของทุกปี ประกอบกับสภาพพื้นที่เป็นที่ราบโล่ง มีลมพัดผ่านตลอดปี อากาศจึงเย็นสบาย ส่วนฤดูร้อนอากาศจะร้อนมากในช่วงเดือนมีนาคม – เมษายน ของทุกปี

**๔) ลักษณะของดิน**

มีสภาพดินโดยทั่วไป เป็นดินเหนียวปนทราย

**(๒) ด้านการเมือง/การปกครอง**

**๑) เขตการปกครอง** จำนวน ๗ หมู่บ้าน

- หมู่ที่ ๑ บ้านนาค้อ
- หมู่ที่ ๒ บ้านบ่อกรัง
- หมู่ที่ ๓ บ้านท่าสะท้อน
- หมู่ที่ ๔ บ้านหนองจอก
- หมู่ที่ ๕ บ้านเขาพลู
- หมู่ที่ ๖ บ้านห้วยลึก
- หมู่ที่ ๗ บ้านศรีเจริญ

**๒) การเลือกตั้ง**

เมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนได้จัดการเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น

ตามคณะกรรมการการเลือกตั้งประกาศให้มีการเลือกตั้ง ตามมาตรา ๑๔๒ แห่งพระราชบัญญัติการเลือกตั้งตามมาตรา ๑๔๒ แห่งพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๒ ดังนี้

ประกาศผลการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ณ วันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕

ลำดับ	เขตเลือกตั้งที่	ชื่อตัว-ชื่อสกุล ผู้ได้รับเลือกตั้ง	หมายเหตุ
-	-	นายชัตติยะ นมะ	

ประกาศผลการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน ๗ เขต ประกาศ ๖ คน ณ วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔

ลำดับ	เขตเลือกตั้งที่	ชื่อตัว-ชื่อสกุล ผู้ได้รับเลือกตั้ง	หมายเหตุ
๑	๑	นายโอฬาร นมะ	
๒	๒	นายสมศักดิ์ จรัส	
๓	๓	นายเสมา ธรรมบดี	
๔	๔	นายอุสมาน อีสิ่งจันทร์	
๕	๕	นายสายสัมพันธ์ ศรีบุรุษ	
๖	๗	นายฐานิสร์ณ ศรีเศรษฐเชื้อ	

ประกาศผลการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน ๑ เขต ประกาศ ๑ คน ณ วันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕

ลำดับ	เขตเลือกตั้งที่	ชื่อตัว-ชื่อสกุล ผู้ได้รับเลือกตั้ง	หมายเหตุ
-	๖	นายภานุเดช ชาวนา	

### (๓) ประชากร

#### ๑) ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ประชากรทั้งสิ้น จำนวน ๕,๕๑๓ คน แยกเป็นชาย ๒,๗๑๙ คน หญิง ๒,๗๙๔ คน

หมู่ที่	หมู่บ้าน	ประชากร		รวม (คน)	หลังคาเรือน
		ชาย (คน)	หญิง (คน)		
๑	นาค้อ	๓๗๗	๔๒๓	๘๐๐	๓๔๘
๒	บ่อกรัง	๕๓๔	๕๕๔	๑,๐๘๘	๕๑๔
๓	ท่าสะท้อน	๓๓๗	๓๘๔	๗๒๑	๒๗๓
๔	หนองจอก	๓๙๘	๓๙๑	๗๘๙	๓๘๘
๕	บ้านเขาพลู	๕๔๑	๔๓๕	๙๗๖	๓๗๓
๖	ห้วยลึก	๒๔๔	๒๔๐	๔๘๔	๑๖๔
๗	ศรีเจริญ	๓๗๘	๓๖๗	๗๔๕	๒๑๕
	รวม	๒,๗๑๙	๒,๗๙๔	๕,๕๑๓	๒,๒๗๗

๒) ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ช่วงอายุ	เพศชาย	เพศหญิง	รวม(คน)
น้อยกว่า ๑ ปีเต็ม	๒๘	๑๙	๔๗
๑ ปีเต็ม - ๒ ปี	๖๗	๕๘	๑๒๕
๓ ปีเต็ม - ๕ ปี	๙๒	๑๐๖	๑๙๘
๖ ปีเต็ม - ๑๑ ปี	๑๙๙	๑๙๗	๓๙๖
๑๒ ปีเต็ม - ๑๔ ปี	๙๔	๘๘	๑๘๒
๑๕ ปีเต็ม - ๑๗ ปี	๑๐๙	๙๑	๒๐๐
๑๘ ปีเต็ม - ๒๕ ปี	๓๑๒	๒๘๐	๕๙๒
๒๖ ปีเต็ม - ๔๙ ปีเต็ม	๑,๐๑๕	๑,๐๖๖	๒,๐๘๑
๕๐ ปีเต็ม - ๖๐ ปีเต็ม	๔๒๙	๔๑๑	๘๔๐
มากกว่า ๖๐ ปีเต็มขึ้นไป	๓๗๔	๕๘๕	๙๕๙
รวม	๒,๗๑๙	๒,๗๙๔	๕,๕๑๓

(๔) สภาพทางสังคม

๑) การศึกษา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน มีทั้งหมด ๓ แห่ง ดังนี้

๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน (บ้านบ่อกรัง) ตั้งอยู่บริเวณโรงเรียนบ้านบ่อกรัง หมู่ที่ ๒ ตำบลท่าสะท้อน

๒) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน (บ้านนาค้อ) ตั้งอยู่บริเวณโรงเรียนบ้านนาค้อ หมู่ที่ ๑ ตำบลท่าสะท้อน

๓) ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ประจำมัสยิดอิกอมุสซอลาฮ์ ตั้งอยู่เลขที่ ๓๗ หมู่ที่ ๔ ตำบลท่าสะท้อน - โรงเรียนระดับประถมศึกษา มีทั้งหมด ๓ แห่ง ดังนี้-

๑) โรงเรียนบ้านบ่อกรัง ตั้งอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๒ บ้านบ่อกรัง ตำบลท่าสะท้อน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โทร. ๐-๗๗๒๙-๔๑๙๑

๒) โรงเรียนบ้านนาค้อ ตั้งอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๑ บ้านนาค้อ ตำบลท่าสะท้อน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โทร. ๐-๗๗๒๙-๔๒๖๒

๓) โรงเรียนบ้านหนองจอก ตั้งอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ ๔ บ้านหนองจอก ตำบลท่าสะท้อน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

- โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มี ๑ แห่ง คือ โรงเรียนท่าสะท้อนวิทยา ตั้งอยู่เลขที่ ๑๘๔ หมู่ที่ ๒ ตำบลท่าสะท้อน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๓๐ โทร. ๐-๗๗๒๙-๔๑๕๙

๒) สาธารณสุข

- มีสถานบริการสาธารณสุข จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลท่าสะท้อน เดิมชื่อ สถานีอนามัยตำบลท่าสะท้อน ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สร้างเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๒ เป็นสำนักงาน ผดุงครรภ์ ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๒ บ้านบ่อกรัง ตำบลท่าสะท้อน ใกล้กับวัดบ่อกรัง โดยมีนายจรีส เทือกสุบรรณ ได้บริจาคที่ดินจำนวน ๒ ไร่ ก่อสร้างเป็นสถานีอนามัยขนาดเล็กจนถึงปี พ.ศ. ๒๕๓๘ ได้งบประมาณจาก กระทรวงสาธารณสุขก่อสร้างเป็นสถานีอนามัย ขนาดกลางและเปิดให้บริการเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิ (PCU) ของเครือข่ายบริการโรงพยาบาลพุนพิน จนถึง พ.ศ.๒๕๕๓ ได้รับการยกระดับเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลท่าสะท้อนจนถึงปัจจุบัน

- มี อสม. ครบทุกหมู่บ้านตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงสาธารณสุข รวม ๘๐ คน
- คลินิก จำนวน ๔ แห่ง
- ร้านขายยาแผนโบราณ จำนวน ๑ แห่ง
- อัตราการมีส้วมราดน้ำ ๑๐๐ %

๓) อาชญากรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน อยู่ในความรับผิดชอบของสถานีตำรวจภูธรอำเภอพุนพิน

๔) การสังคมสังเคราะห์ (ข้อมูล ณ เดือนมกราคม ๒๕๖๕)

๑. เบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ จำนวน ๘๔๘ คน
๒. เบี้ยยังชีพ ผู้พิการ จำนวน ๑๓๒ คน
๓. เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ จำนวน ๕ คน

(๕) ระบบบริการพื้นฐาน

๑) การคมนาคมขนส่ง การคมนาคมตำบลท่าสะท้อน มีถนนหลายสายสำหรับใช้ในการติดต่อคมนาคมระหว่างหมู่บ้านและระหว่างตำบลในส่วนของคมนาคมทางน้ำก็มีลำคลองท่าสะท้อน และแม่น้ำตาปีไหลผ่าน ซึ่งประชาชนก็ใช้การคมนาคมทางน้ำในการขนส่งสินค้าทางการเกษตรไปค้าขายและใช้ในการเดินทางติดต่อสื่อสารโดยทั่วไป ดังนี้

- ถนนลาดยาง (กรมทางหลวง) จำนวน ๒ สาย ระยะทาง ๑๕,๐๐๐ เมตร
- ถนนลาดยาง (ทางหลวงชนบท) จำนวน ๒ สาย ระยะทาง ๙,๐๐๐ เมตร
- ถนนคอนกรีต จำนวน ๗ สาย ระยะทาง ๕,๔๘๐ เมตร
- ถนนลาดยางแบบแอสฟัลท์ติกคอนกรีต,แคบซีล จำนวน ๑๖ สาย ระยะทาง ๒๒,๙๗๖ เมตร
- ถนนหินคลุก,ลูกรัง จำนวน ๗ สาย ระยะทาง ๗,๖๐๐ เมตร
- ถนนลาดยางแอสฟัลท์ติก ของ อบจ. ๕ สาย ระยะทาง ๑๑,๙๘๐ ม.

๒) การไฟฟ้า

- ราษฎรมีไฟฟ้าใช้เกือบทุกครัวเรือน คิดเป็น ๙๙ %
- มีไฟฟ้าสาธารณะในถนนสายหลักต่างๆ ครอบคลุมเกือบทุกพื้นที่

๓) การประปา

- ระบบประปาหมู่บ้าน ประเภท บาดาล จำนวน ๒๗ แห่ง
- ระบบประปาหมู่บ้าน ประเภท ผิวดิน จำนวน ๗ แห่ง
- ระบบประปาผิวดินขนาดใหญ่ จำนวน ๔ แห่ง

๔) โทรศัพท์

ส่วนใหญ่เกือบทุกครัวเรือนจะใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่

๕) ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์ ตำบลท่าสะท้อนใช้บริการไปรษณีย์ จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๒ บ้านบ่อกรัง

(๖) ระบบเศรษฐกิจ

๑) การเกษตร

ประชากรส่วนใหญ่ มีอาชีพทางด้านเกษตรกรรม เช่น ยางพารา ปลูกพืชผัก สวนผลไม้ สวนปาล์ม น้ำมัน มีการเลี้ยงสัตว์เป็นรายได้เสริมในครัวเรือน

๒) การประมง

ชาวบ้านบางส่วนทำอาชีพทำประมงน้ำจืด เช่นในหมู่ที่ ๓ ซึ่งอยู่ติดกับคลองท่าสะท้อน และ หมู่ที่ ๔ ซึ่งติดกับคลองลำน้ำตาปี

๓) การปศุสัตว์

๑. กลุ่มเลี้ยงโคขุน จำนวน ๓ กลุ่ม
๒. ฟาร์มไก่ จำนวน ๒ กลุ่ม
๓. ฟาร์มหมู จำนวน ๒ กลุ่ม

๔) การท่องเที่ยว

๑. กลุ่มผลิตภัณฑ์จักสานกระจูดบ้านห้วยลึก
๒. บ่อน้ำพุร้อนรัตนโกสัย
๓. ทุ่งกระจูด
๔. สระบัว
๕. วัดท่าสะท้อน

๕) การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

๑. กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร
๒. กลุ่มหัตถกรรมกระจูด
๓. กลุ่มเลี้ยงปลากระชัง
๔. กลุ่มเลี้ยงโค
๕. กลุ่มเลี้ยงสุกร
๖. กลุ่มผสมปุ๋ยเคมี
๗. กลุ่มผสมปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพ
๘. กลุ่มผลิตน้ำดื่มชุมชน
๙. กลุ่มสหกรณ์กองทุนสวนยางบ้านท่าสะท้อน
๑๐. กลุ่มรักษ้ำข้าว
๑๑. กลุ่มเลี้ยงไก่พื้นเมือง

๖) แรงงาน

ประชาชนบางส่วนมีอาชีพรับจ้างใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมในท้องถิ่นและท้องที่ใกล้เคียง ชาวบ้านที่นี้ ส่วนใหญ่มีอาชีพทำการเกษตรกรรม จะมีความสามารถในการทำสวนผัก สวนผลไม้ และบางส่วนรับจ้างกรีดยางพารา

(๗) ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

- ๑) การนับถือศาสนา ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ และศาสนาอิสลาม
- ๒) ประเพณีและงานประจำปี ประเพณีและงานประจำปี ประเพณีสงกรานต์
- ๓) ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น ส่วนใหญ่ใช้ภาษาท้องถิ่น
- ๔) OTOP สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก ผลิตภัณฑ์จักสาน

(๘) ทรัพยากรธรรมชาติ

๑) น้ำ

๑. แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ✦ แม่น้ำ จำนวน ๑ สาย คือ แม่น้ำตาปี
- ✦ คลอง จำนวน ๒ สาย คือ คลองนาค้อ และคลองท่าสะท้อน
- ✦ ลำห้วย จำนวน ๘ แห่ง ได้แก่ ห้วยโหด ห้วยรัตนโกสัย ห้วยตายนงค์ ห้วยบ่อปราบ ฯลฯ
- ✦ ป่าพรุบางนาค้อ

๒) แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ✦ ฝายน้ำล้น จำนวน ๑ แห่ง
- ✦ ประปาหมู่บ้าน จำนวน ๓๔ แห่ง
- ✦ เขื่อนห้วยโหด จำนวน ๑ แห่ง
- ✦ เขื่อนน้ำล้น จำนวน ๑ แห่ง
- ✦ บ่อน้ำตื้น จำนวน ๕๐ แห่ง

๒) ป่าไม้

ประเภทป่าที่บ

## ส่วนที่ ๒

### ข้อมูลอัตรากำลังและโครงสร้างส่วนราชการ

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

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒, พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙, มติของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการไว้ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรืออาจจะกำหนดเป็นฝ่ายในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมีส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

**๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

## ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข

**๒. กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานพัฒนารายได้

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

**๓. กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งานหลัก ดังนี้

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๒ งานควบคุมอาคาร

๓.๓ งานสาธารณสุขโรค

๓.๔ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

**๔. หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมิน การควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ

แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**๒. ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง**

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>สำนักปลัด (๐๑)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (อันดับ คศ.๑/คศ.๒)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง (๑)
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง (๑)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง (๑)
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง (๑)
<b>รวม สำนักปลัด อบต.</b>	<b>๒๔</b>	<b>๒๔</b>	<b>๒๔</b>	<b>๒๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานจดมาตรฐานน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมกองคลัง</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการประปา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง (๑)
---	---	---	---	---	---	---	---	----------

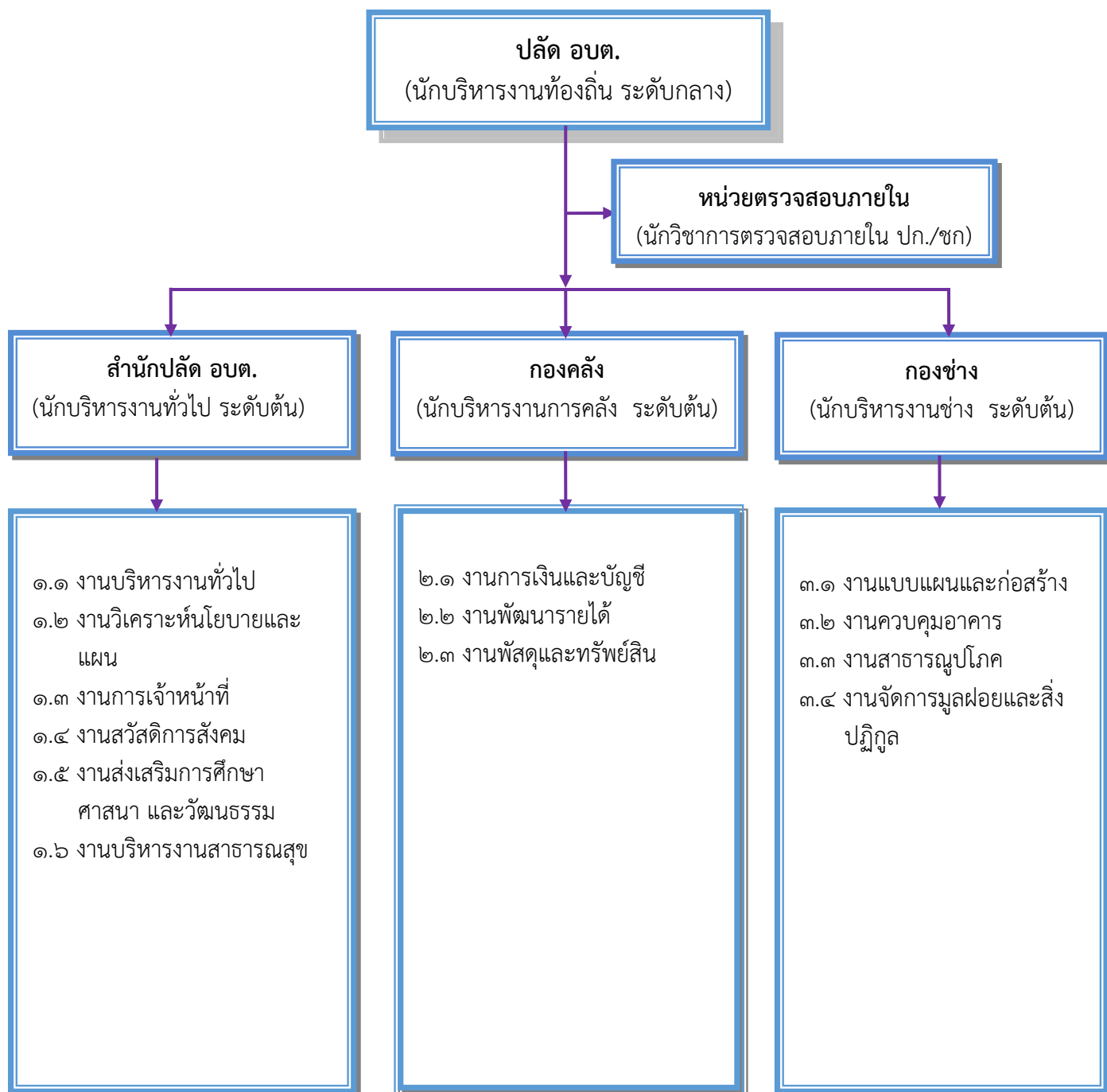
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง (๑)
<b>รวมกองช่าง</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
พนักงานส่วนตำบล								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>รวมหน่วยตรวจสอบภายใน</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๔๗</b>	<b>๔๗</b>	<b>๔๗</b>	<b>๔๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

**สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี**

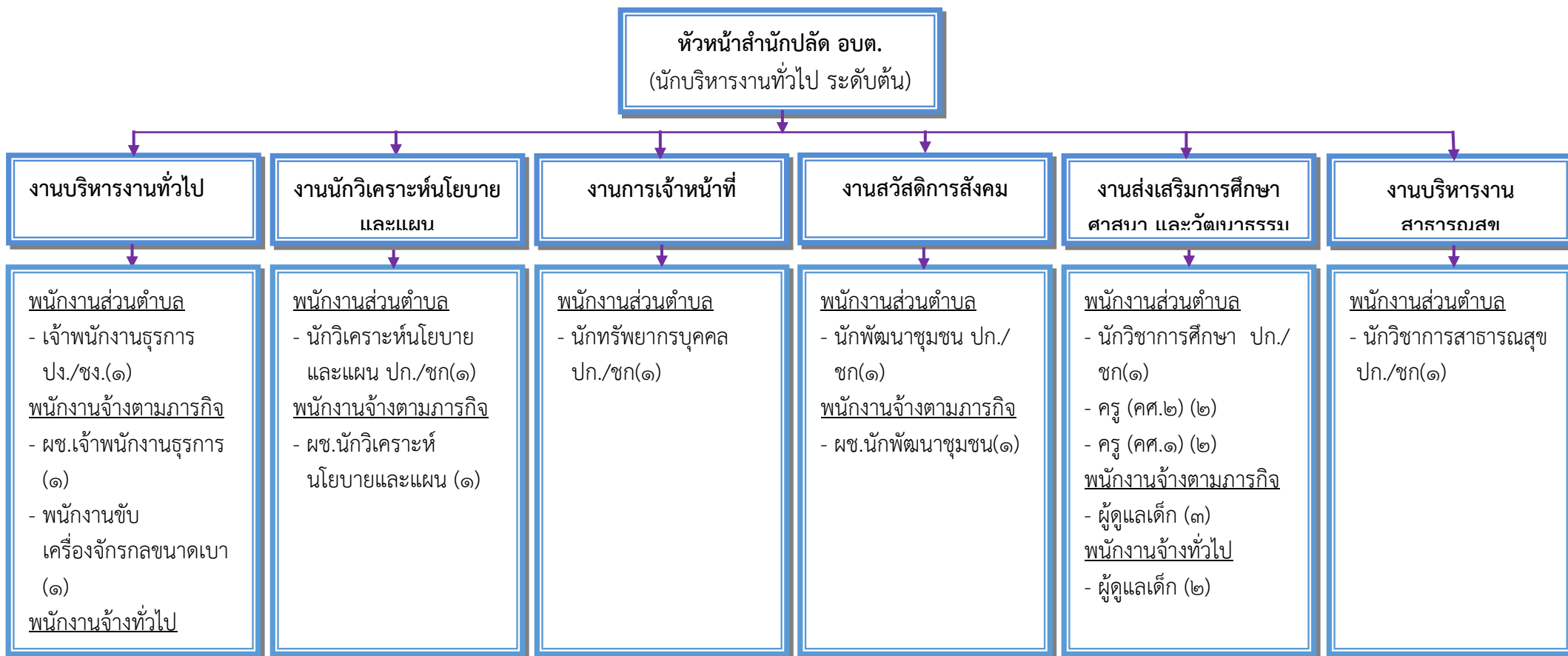
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักปลัด อบต.	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	-	
๓	กองคลัง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
๔	กองช่าง	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
<b>รวม</b>		<b>๔๖</b>	<b>๔๗</b>	<b>๔๗</b>	<b>๔๗</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

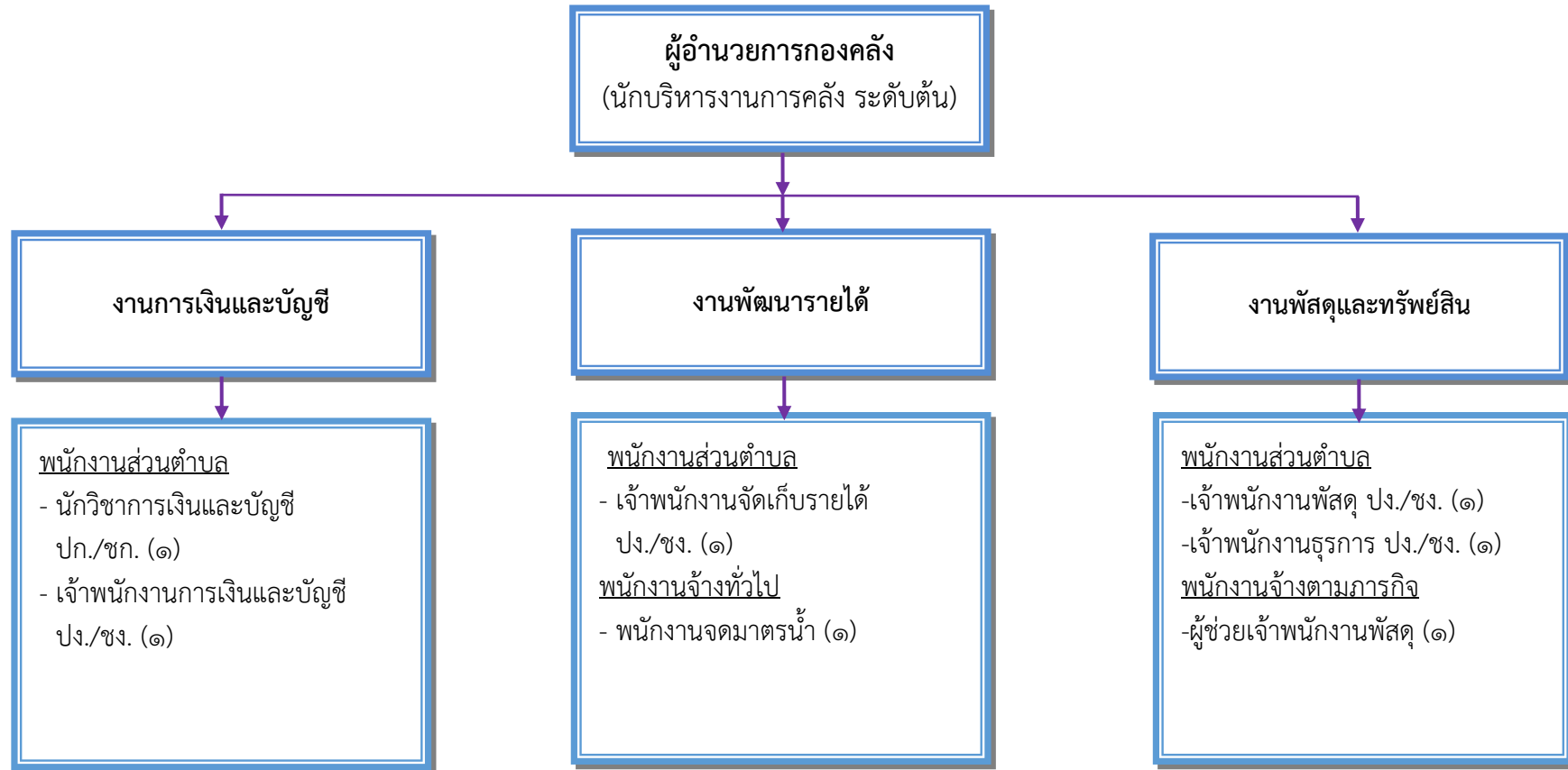


## โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



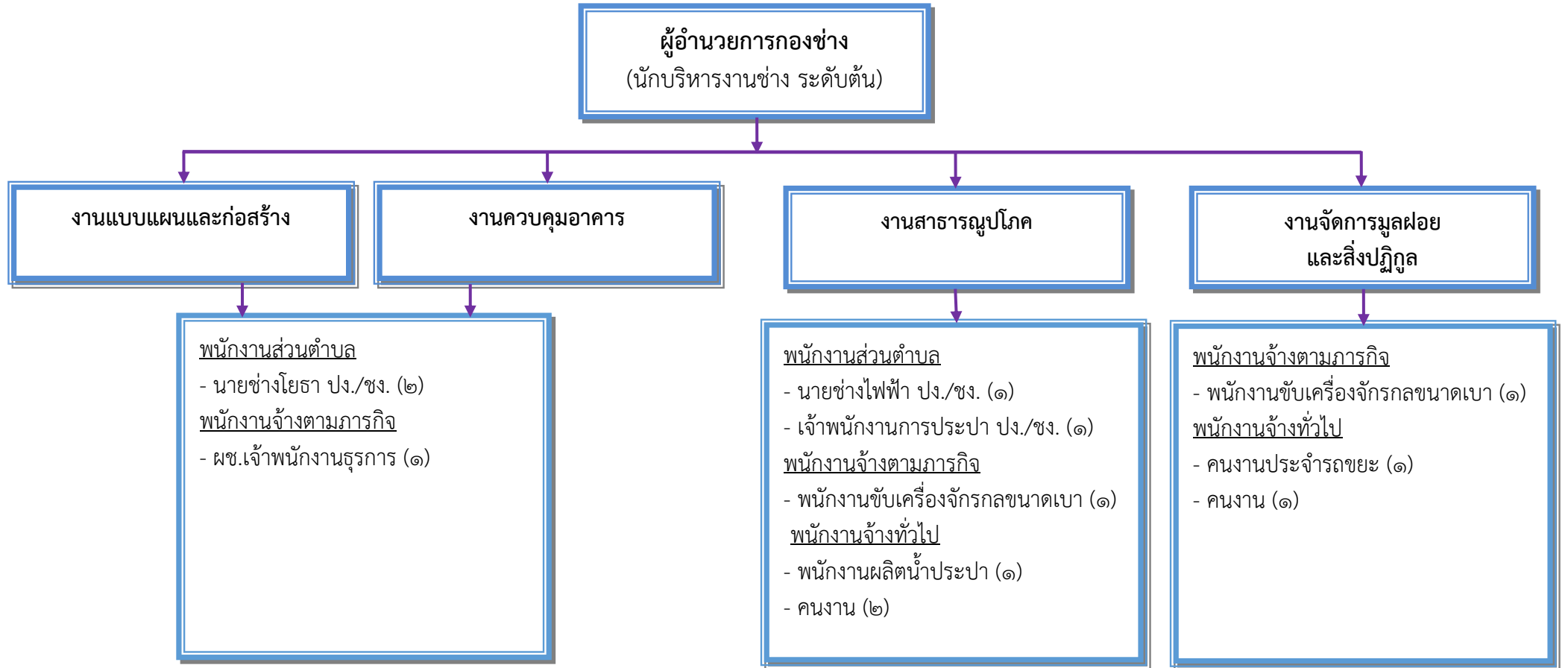
ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)													ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม ทั้งหมด
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			ครู							
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	ปก./ ชก.	อว.	ชง.	ปง.	คศ.๑	คศ.๒						
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	๔	-	-	๑	๒	๒	-	-	๓	๔	๖	๒๔

## โครงสร้างของกองคลัง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)											ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป										
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อว.	ชง.	ปง.	ปง./ชง.							
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๓	-	-	๑	-	๑	๘	

โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)											ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป										
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อว.	ชง.	ปง.	ปง./ชง.							
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๓	-	๑	-	-	๑	๒	๕	๑๓	



## ส่วนที่ ๓ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ 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)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน โดยนายชิตติยะ นมะ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร” จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ดังนี้

### ๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

เมล็ดพันธุ์ที่ดี ย่อมเจริญเติบโตเป็นต้นไม้ที่มีคุณภาพได้ฉันใด การคัดเลือกที่มีระบบและมีมาตรฐานย่อมนำมาคนดีและมีคุณภาพมาสู่องค์กรฉันนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

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

๑.๒ ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางป้ายประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ([www.takeantong.go.th](http://www.takeantong.go.th)) และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังอำเภอกาญจนดิษฐ์ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

## ๒. ด้านการพัฒนา (Development)

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

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อให้เป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เพื่อให้สามารถรองรับต่อภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความเหมาะสมและสถานะทางการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

๒.๒ รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน 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 องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรประจำปี จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

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 พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอนายองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนพิจารณาโดยด่วน

๓.๘ ควบคุมการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด

#### ๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขอบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนทราบโดยเร็ว

๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

๔.๓ จัดทำช่องทางการร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

๔.๔ จัดทำแบนเนอร์ “มุมมองการเจ้าหน้าที่” ที่เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบล  
ท่าสะท้อน (www.tasaton.go.th) เพื่อเพิ่มช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายชัตติยะ นมะมะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

## ส่วนที่ ๔

### ผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน โดยนายชัตติยะ นมะ ตำแหน่ง นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร” จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

#### ๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

เมล็ดพันธุ์ที่ดี ย่อมเจริญเติบโตเป็นต้นไม้ที่มีคุณภาพได้ฉับไวด การคัดเลือกที่มีระบบและมีมาตรฐานย่อมนำคนดีและมีคุณภาพมาสู่องค์กร ฉะนั้นนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

##### ๑.๑ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

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

(๒) ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

(๓) การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางป้ายประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ([www.tasaton.go.th](http://www.tasaton.go.th)) และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังอำเภอคีรีรัฐนิคม และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

## ๑.๒ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

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

(๒) ดำเนินการสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรာ ดังนี้

๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรာ

๑.๑ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา สังกัดกองช่าง

๒) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรာ ดังนี้

๒.๑ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๑ ตำแหน่ง คนงาน สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ ตำแหน่ง คนงาน สังกัด กองช่าง

(๓) ประชาสัมพันธ์การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง โดยช่องทางต่าง ๆ ดังนี้

๑) ป้ายประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

๒) เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ([www.tasaton.go.th](http://www.tasaton.go.th))

๓) ทำหนังสือแจ้งประชาสัมพันธ์ไปยังอำเภอพุนพิน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในเขตพื้นที่อำเภอพุนพิน และอำเภอต่างๆภายในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

(๔) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง และแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ในการดำเนินการสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรာ ดังนี้

๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรာ

๑.๑ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา สังกัดกองช่าง

๒) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรာ ดังนี้

๒.๑ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๑ ตำแหน่ง คนงาน สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ ตำแหน่ง คนงาน สังกัด กองช่าง

## ๒. ด้านการพัฒนา (Development)

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

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อให้เป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน

ตำบลท่าสะท้อน (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เพื่อให้สามารถรองรับต่อภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๒.๑ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการส่วนตำบลท่าสะท้อน (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) แผนการพัฒนาศูนย์บริการส่วนตำบลท่าสะท้อน (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) และแผนการดำเนินงานการพัฒนาศูนย์บริการส่วนตำบลท่าสะท้อน ประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความเหมาะสมและสถานะทางการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

(๒) รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาศูนย์บริการส่วนตำบลท่าสะท้อน ประจำปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคมของปีงบประมาณถัดไป เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

(๓) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล

(๔) จัดให้มีการประเมินพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

### ๒.๒ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการส่วนตำบลท่าสะท้อน (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)

(๒) จัดทำและดำเนินการตามแผนการพัฒนาศูนย์บริการส่วนตำบลท่าสะท้อน (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

(๓) จัดทำและดำเนินการตามแผนการดำเนินงานการพัฒนาศูนย์บริการส่วนตำบลท่าสะท้อน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

(๔) รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาศูนย์บริการส่วนตำบลท่าสะท้อน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

(๕) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) และรอบการประเมินครั้งที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) ตามกฎหมายว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วแต่กรณี

## ๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

สิ่งสำคัญในการรักษา จูงใจ ดึงดูด และสร้างความรักองค์กรให้เกิดขึ้นนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน โดยงานเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาศูนย์บริการส่วนตำบล ประจำปี จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร ประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

### 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 ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอนายองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนพิจารณาโดยด่วน
- (๘) ควบคุมการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด

### ๓.๒ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

- (๑) สํารวจปัจจัยความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
- (๒) ประเมินความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
- (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. ๒๕๖๔ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) และรอบการประเมินครั้งที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้น

เงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ และ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔) และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔) เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

(๘) ควบคุมการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด จำนวน ๗ ราย ดังนี้

สำนักปลัด พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

๑. ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์

๒. ตำแหน่ง นักการ

๓. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก

กองคลัง พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๔. ตำแหน่ง พนักงานจดมาตรน้ำ

กองช่าง พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง

๕. ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา

๖. ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ

๗. ตำแหน่ง คนงาน

#### ๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ่มแจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

##### ๔.๑ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(๑) ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนทราบโดยเร็ว

(๒) การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

(๓) จัดทำช่องทางการร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

##### ๔.๒ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

หากผู้ได้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อนทราบโดยเร็ว

(๒) จัดทำช่องทางการร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ดังนี้

๑) ทางโทรศัพท์ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน หมายเลข ๐-๗๗๓๘-๐๙๖๙ ในวัน และเวลาราชการ

๒) ทางโทรสาร สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน หมายเลข ๐-๗๗๓๘-๐๙๖๙ ในวัน และเวลาราชการ

๓) งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

๔) ทางไปรษณีย์ เป็นหนังสือร้องเรียนถึง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน โดยตรง ตามที่อยู่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

๕) เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน ที่ [www.tasaton.go.th](http://www.tasaton.go.th) แบนเนอร์ “ช่องทางการร้องเรียนการบริหารทรัพยากรบุคคล”

๖) ทาง facebook : <https://www.facebook.com/อบต.ท่าสะท้อน-สุราษฎร์ธานี>

๗) ทาง e-mail : [office@tasaton.go.th](mailto:office@tasaton.go.th)

## ส่วนที่ ๕

### ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

#### ๑. ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว โครงสร้างการบริหารงานในปัจจุบันไม่มีความยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว ทำให้การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันการณ์

๒. การบริหารงานบุคคลที่ให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจตามความต้องการของผู้บริหารท้องถิ่น ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมแต่กลับใช้ระบบอุปถัมภ์ ส่งผลให้ท้องถิ่นได้บุคคลไม่มีคุณภาพ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ได้

๓. กระบวนการสรรหาที่ไม่เป็นธรรม เลือกรับบุคลากรตามนโยบายของผู้บริหาร 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 ทันต่อเหตุการณ์

### ๓. ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ มีดังต่อไปนี้

#### ๑. การพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลเอง โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจภายใต้กรอบมาตรฐาน แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบวงเงิน ร้อยละ ๔๐

(๒) ส่งเสริมและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น ให้โอกาสบุคลากรในการโอน ย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรกันได้ โดยไม่กระทบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

#### ๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการทุกระยะ ตั้งแต่ก่อนการเข้าทำงานระหว่างการทำงาน

(๒) กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการสำรวจความต้องการฝึกอบรม และพัฒนาของบุคลากร เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### ๓. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการจัดการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เป็นต้น