



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก โดยนายวิษณุ นวลศรี ตำแหน่ง นายกององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ได้ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร” โดยการผลักดันและนำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและบังเกิดผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของนโยบายดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนท้องถิ่น

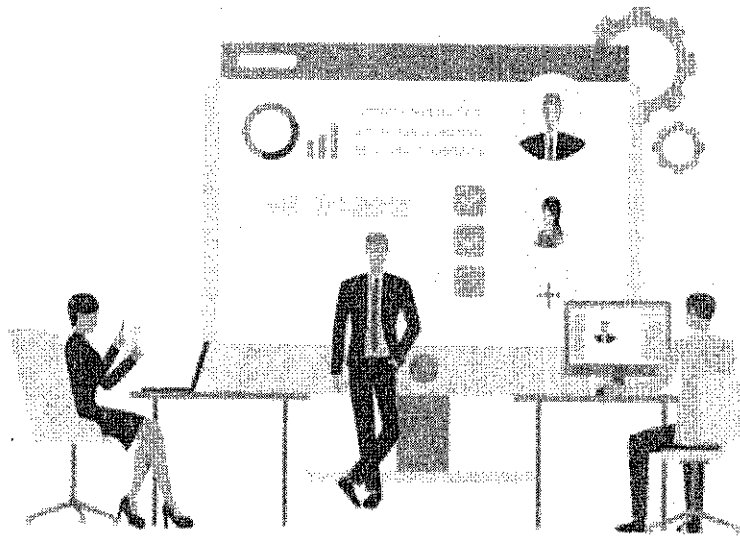
จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นางสาวอมรรัตน์ ชิดเรือง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก



รายงานผล
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก
อำเภอศีร์ษะรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

โทร. ๐๗-๗๙๓๑-๔๓๔๗ - ๘

โทรสาร ๐-๗๗๙๓-๑๔๓๗

www.namhak.go.th

คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับกระประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก โดยนายวิษณุ นวลศรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ได้ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร” โดยการผลักดันและนำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและบังเกิดผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของนโยบายดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก

๒๘ มกราคม ๒๕๖๔

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	๑
สารบัญ	๒
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป	๓ - ๑๒
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลอัตรากำลังและโครงสร้างราชการ	๑๓ - ๒๔
ส่วนที่ ๓ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๕ - ๒๗
ส่วนที่ ๔ ผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๗ - ๒๘
ส่วนที่ ๕ ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๓๓

ส่วนที่ ๑

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ตั้งขึ้นตามนโยบายการกระจายอำนาจการปกครองสู่หน่วยการปกครองชั้นพื้นฐานของรัฐบาล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ โดยได้รับการประกาศจัดตั้งยกฐานะจากสภาตำบลน้ำหัก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๐

๑.๑. ที่ตั้งของตำบล/หมู่บ้าน

ตำบลน้ำหัก อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี รหัสไปรษณีย์ ๘๔๑๘๐ ลักษณะที่ตั้ง ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอศรีรัตนนิคม ห่างประมาณ ๑๗ กิโลเมตร มีเนื้อที่ ๔๘,๑๙๓ ไร่ ๓ งาน หรือประมาณ ๗๗.๑๑ ตารางกิโลเมตร

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ ตำบลตะกุกใต้ อำเภอวิภาวดี
ทิศใต้	ติดต่อกับ ตำบลบ้านยาง และตำบลท่าขนอน อำเภอศรีรัตนนิคม
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ ตำบลเขาพัง อำเภอบ้านตาขุน
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ ตำบลบางอน อำเภอบ้านตาขุน

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นลูกคลื่น ลอนลาด และพื้นที่ภูเขาสูง ทางทิศตะวันตกลาดเอียงจากทิศตะวันออกและทิศตะวันตกลาดลงสู่คลองยัน ซึ่งเป็นแหล่งน้ำสายหลักในตำบลไหลผ่านกลางตำบล แบ่งพื้นที่ออกเป็นสองฝั่ง รูปร่างของตำบลยาวไปตามแนวตะวันออก ตะวันตกชุมชนอาศัยอยู่ริมคลองยัน มีแหล่งต้นน้ำลำธาร ๓ สาย คือ คลองยัน คลองตุย และคลองพวย พื้นที่เหมาะแก่การปลูกพืชทางการเกษตร

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะอากาศมีลักษณะร้อนชื้น อากาศเปลี่ยนแปลงไปตามฤดู ซึ่งมี ๒ ฤดู ดังนี้
 ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ไปจนถึงเดือนมิถุนายน อากาศร้อนและแห้งแล้ง แต่บางครั้งอาจมีอากาศเย็น บ้างครั้งเกิดพายุฝนฟ้าคะนองและลมกระโชกแรง จะมีอุณหภูมิระหว่าง ๓๕ - ๓๙.๙ องศาเซลเซียส ร้อนจัด มีอุณหภูมิประมาณ ๔๐ องศาเซลเซียสขึ้นไป

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายนจนถึงเดือนมกราคม ฝนตกมากในช่วงเดือน พฤษภาคม - ตุลาคม แต่อาจเกิด "ช่วงฝนทิ้ง" ซึ่งอาจนานประมาณ ๑-๒ สัปดาห์หรือบางปีอาจเกิดขึ้นรุนแรงและมีฝนน้อยนานนับเดือน ในเดือนกรกฎาคม และในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเคยเกิดอุทกภัยรุนแรง มีฝนตกเฉลี่ยประมาณ ๙๐๐ มิลลิเมตร

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินเหนียว และดินเหนียวปนทราย ประมาณ ๗๕% ดินลูกรังประมาณ ๑๕ % ลักษณะดินในพื้นที่เป็นดินทรายประมาณ ๑๐%

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

หมู่ที่ ๑ บ้านวัดน้ำหัก

หมู่ที่ ๒ บ้านปากพาย

หมู่ที่ ๓ บ้านน้ำหัก

หมู่ที่ ๔ บ้านมาดปัก

หมู่ที่ ๕ บ้านบางกาบ

หมู่ที่ ๖ บ้านน้ำตกคลองพาย

หมู่ที่ ๗ บ้านวังสวาด

หมู่ที่ ๘ บ้านคลองตุย

หมู่ที่ ๙ บ้านหินลาด

หมู่ที่ ๑๐ บ้านหวายหนิม

หมู่ที่ ๑๑ บ้านวังถ้ำ

ผู้ใหญ่บ้าน นายโคสสิทธิ์ ประทุม

ผู้ใหญ่บ้าน นายชนกพงศ์ ภู่วัยล้า

ผู้ใหญ่บ้าน นายศักดิ์ระพี ขำหัวเตย

ผู้ใหญ่บ้าน นายสุชาติ เต็มบางงอน

ผู้ใหญ่บ้าน นายสัมฤทธิ์ สายใจบุญ

กำนันตำบลน้ำหัก นางเบญจพร นิลเวช

ผู้ใหญ่บ้าน นายสมคิด แก้วหาญ

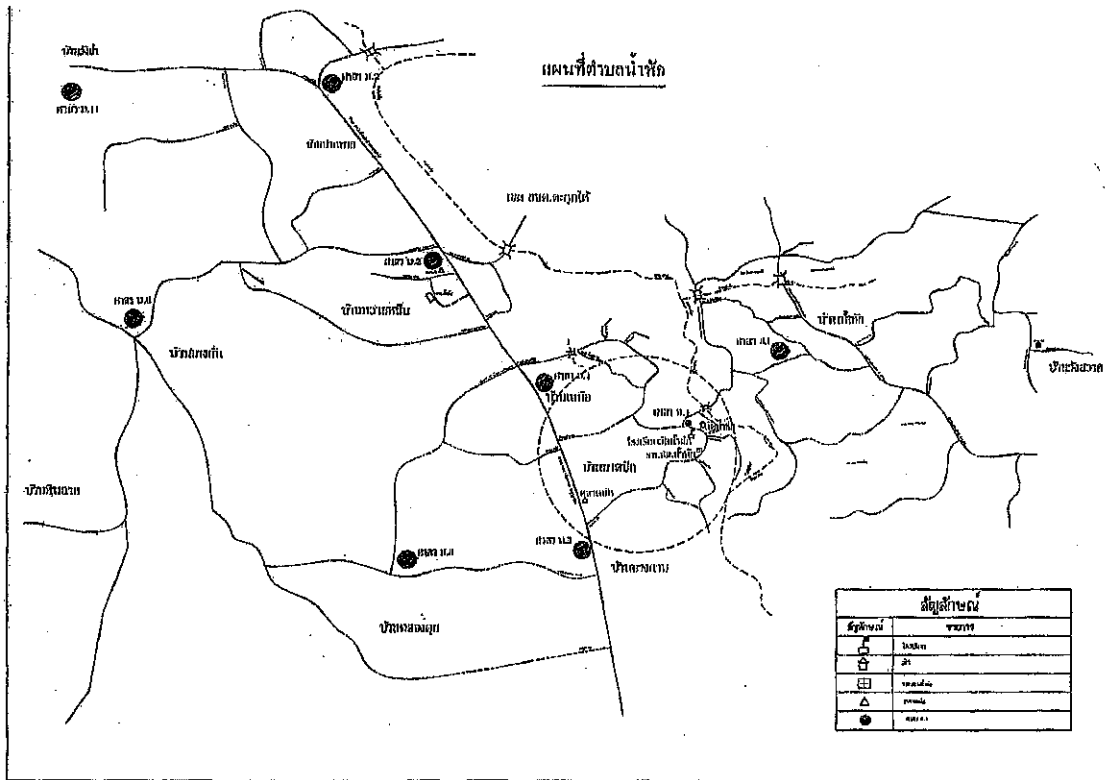
ผู้ใหญ่บ้าน นายยุทธ วิเชียรพร

ผู้ใหญ่บ้าน นายยุทธนา อิ่มใจ

ผู้ใหญ่บ้าน นางจงดี ศักดา

ผู้ใหญ่บ้าน นายพิพัฒน์ ชูประเสริฐ

แผนที่ตำบลน้ำหัก อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี



๒.๒ การเลือกตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก แบ่งเขตการเลือกตั้งออกเป็น ๑๑ เขต จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง
(ข้อมูลเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๖)

- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๓,๑๐๒ คน มาใช้สิทธิเลือกตั้ง ๒,๘๓๐ คน
ผลการเลือกตั้ง นายวิษณุ นวลศรี
- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๓,๑๐๒ คน มาใช้สิทธิเลือกตั้ง ๒,๘๒๙ คน
แยกตามเขตเลือกตั้งดังนี้

เขตเลือกตั้งที่ ๑	ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ๒๖๓ คน มาใช้สิทธิเลือกตั้ง ๒๓๖ คน
ผลการเลือกตั้ง	นายธานินทร์ รักษาทรัพย์, นายวิสุทธิ์ ยั่งยืน
เขตเลือกตั้งที่ ๒	ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ๑๒๑ คน มาใช้สิทธิเลือกตั้ง ๑๑๓ คน
ผลการเลือกตั้ง	นายยุทธนา อินหว่าง, นายวัชรินทร์ แก้วพิชัย
เขตเลือกตั้งที่ ๓	ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ๔๐๐ คน มาใช้สิทธิเลือกตั้ง ๓๔๘ คน
ผลการเลือกตั้ง	นายศรารุณี ชาวลิต, นายวิชัยยัน เต็มบางจน
เขตเลือกตั้งที่ ๔	ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ๒๕๔ คน มาใช้สิทธิเลือกตั้ง ๒๓๑ คน
ผลการเลือกตั้ง	นายสมพงษ์ ราชวงศ์, นางอำไพ สุพัฒน์แก้ว
เขตเลือกตั้งที่ ๕	ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ๔๒๐ คน มาใช้สิทธิเลือกตั้ง ๓๙๐ คน
ผลการเลือกตั้ง	นายธีรยุทธ์ มีเพ็งจันทร์, นางปรีดา สอนทอง
เขตเลือกตั้งที่ ๖	ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ๒๕๔ คน มาใช้สิทธิเลือกตั้ง ๒๓๒ คน
ผลการเลือกตั้ง	นายนิยม พิษผล, นายชวน จันทร์ปาน
เขตเลือกตั้งที่ ๗	ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ๒๓๓ คน มาใช้สิทธิเลือกตั้ง ๒๐๖ คน
ผลการเลือกตั้ง	นายชาติรี เพชรศรี, นายชัยรัตน์ สงฆ์รักษ์
เขตเลือกตั้งที่ ๘	ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ๓๔๔ คน มาใช้สิทธิเลือกตั้ง ๓๑๔ คน
ผลการเลือกตั้ง	นายขำนิ คักดา, นายพงษ์ชาติ ชูศักดิ์
เขตเลือกตั้งที่ ๙	ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ๓๑๘ คน มาใช้สิทธิเลือกตั้ง ๒๙๐ คน
ผลการเลือกตั้ง	นายกิตติพงษ์ คงแก้ว, นายเพ็ญ มากบุญ
เขตเลือกตั้งที่ ๑๐	ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ๒๔๘ คน มาใช้สิทธิเลือกตั้ง ๒๓๔ คน
ผลการเลือกตั้ง	นายธานิตสรณ์ คักดา, นายชัยณรงค์ พัฒน์มาศ
เขตเลือกตั้งที่ ๑๑	ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ๒๔๗ คน มาใช้สิทธิเลือกตั้ง ๒๓๕ คน
ผลการเลือกตั้ง	นายกรวิทย์ สิทธิชู, นายสิทธิพร ไกรวงศ์

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ข้อมูลระหว่างวันที่ ๑ ถึง ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๒ จำนวนหมู่บ้าน ๑๑ หมู่บ้าน ครั้วเรือน ๑,๘๖๕ ครั้วเรือน ประชากรชาย ๒,๒๙๐ คน ประชากรหญิง ๒,๒๖๒ คน ประชากรรวมทั้งตำบล ๔,๕๕๒ คน โดยแยกเป็นรายหมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครั้วเรือน (หลัง)	ประชากร	
			ชาย (คน)	หญิง (คน)
๑	บ้านวัดน้ำหัก	๑๕๘	๑๘๕	๒๐๙
๒	บ้านปากพาย	๗๔	๑๐๐	๙๐
๓	บ้านน้ำหัก	๒๑๖	๒๗๒	๒๕๗
๔	บ้านมาดปึก	๑๕๑	๑๗๐	๑๖๕
๕	บ้านบางกาบ	๒๓๘	๒๙๐	๓๐๒
๖	บ้านน้ำตกคลองพาย	๑๘๔	๑๘๗	๒๑๐
๗	บ้านวังสวาด	๑๖๑	๑๘๔	๑๔๘
๘	บ้านคลองตุย	๒๒๔	๒๖๔	๒๖๒
๙	บ้านหินลาด	๑๗๕	๒๕๖	๒๓๘
๑๐	บ้านหวายหนิม	๑๕๔	๑๗๑	๑๙๑
๑๑	บ้านวังถ้ำ	๑๓๐	๒๑๑	๑๙๐
รวม		๑,๘๖๕	๒,๒๙๐	๒,๒๖๒

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

	ชาย (คน)	หญิง (คน)	หมายเหตุ
จำนวนประชากรเยาวชน	๕๕๓	๕๑๑	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี
จำนวนประชากร	๑,๔๘๗	๑,๔๑๑	อายุ ๑๘-๖๐ ปี
จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	๒๕๕	๓๓๙	อายุมากกว่า ๖๐ ปี
รวม	๒,๒๘๕	๒,๒๖๑	ทั้งสิ้น ๔,๕๔๖ คน

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหักมีสถานบันการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงเรียนวัดน้ำหัก และมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่จัดตั้งเอง จำนวน ๒ แห่ง คือ ๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหินลาด

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรอายุ ๑๕ - ๖๐ ปีเต็ม ร้อยละ ๙๙ อ่าน เขียนภาษาไทยและคิดเลขอย่างง่ายได้ เด็กอายุ ๖-๑๔ ปี ร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี ได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ หรือเทียบเท่า และที่ไม่ได้เรียนต่อมีงานทำ ร้อยละ ๙๙ ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหาคือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ๆ ได้การแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหักได้จัดกิจกรรมให้กับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ในกับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ กับทางโรงเรียน

๔.๒ สาธารณสุข

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๑ แห่ง และมีคลินิกเอกชน ๑ แห่ง

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่นๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหาคือประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานสาธารณสุข โรงพยาบาล ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เด็กแรกเกิดถึง ๑๒ ปี ได้รับการฉีดวัคซีนป้องกันโรคครบตามตารางส่งเสริมภูมิคุ้มกันโรค ๙๒๕ คน

ลำดับที่	โรคที่ต้องเฝ้าระวัง	ผู้ป่วย (ราย)	ผู้เสียชีวิต (ราย)
๑	วัณโรค	๗	-
๒	ไข้เลือดออก	๔	-
๓	อุจจาระร่วง	๒๐	-
๔	เบาหวาน	๑๔๙	-
๕	ความดัน	๔๗๒	-
๖	เบาหวาน/ความดัน	๑๐๗	-
๗	มะเร็งปากมดลูก	๑	-
๘	มะเร็งเต้านม	๕	-

๔.๓ อาชญากรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหักไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ทำลายทรัพย์สินของราชการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ดำเนินการป้องกันเหตุดังกล่าว จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มี ๑ ครัวเรือน ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การป้องกันอุบัติเหตุวิธีการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งาน

มทรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหาคือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอกำลังจาก ตำรวจ ผู้นำ อปพร. กู้ชีพกู้ภัย เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง แต่จะไม่ให้เกิดขึ้นเลยยังเป็นปัญหาที่ปัจจุบันไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ทั้งที่มีการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีผู้ที่ติดยาเสพติดและถูกส่งตัวไปบำบัดจำนวน ๗ รายแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากกว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชนหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ คนพิการ
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ
๔. ประสานงานช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไร้ที่พึ่ง
๖. ประสานงานการปรับปรุงซ่อมแซมบ้านคนจน

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีเส้นทางคมนาคมในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นถนนหินคลุก/ลูกรังที่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ร้อยละ ๗๐ เป้าหมายคือต้องการให้ได้มากกว่านี้หรือร้อยละ ๑๐๐ โดยผู้บริหารมีนโยบายที่จะดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กทุกสาย ปัญหาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะ จะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อต้องเป็นที่สาธารณะ ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลมีเส้นทางคมนาคม ดังนี้

(๑) การคมนาคม การจราจร

๑.๑) เส้นทางคมนาคมที่ใช้ติดต่อในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลและพื้นที่ใกล้เคียงมีดังนี้

- มีถนนลาดยางแอสฟัลท์ติกคอนกรีต จำนวน ๘ สาย ระยะทางรวม ๗.๖๗๒ กิโลเมตร
- มีถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก จำนวน ๙ สาย ระยะทางรวม ๕.๕๖๔ กิโลเมตร
- มีถนนที่มีสภาพเป็นถนนหินคลุก/ลูกรังและถนนดินแดง จำนวน ๕๒ สาย ระยะทางรวม

๘๑.๐๗๒ กิโลเมตร

๑.๒) สะพาน จำนวน ๑ สะพาน (สะพานวัดน้ำหักสามัคคี)

๕.๒ การไฟฟ้า

การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงไม่สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหาคือประสานความร่วมมือกันในหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน ปัจจุบันในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีไฟฟ้าใช้ ดังนี้

- (๑) จำนวนครัวเรือนที่ใช้ไฟฟ้า ๑,๘๖๐ หลังคาเรือน
- (๒) ไฟฟ้าสาธารณะ จำนวน ๑๖๐ จุด ครอบคลุมถนนทุกสายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๓ การประปา

การประปา องค์การบริหารส่วนตำบลมีกิจการประปาเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลเอง สามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ และมีน้ำใช้ตลอดทั้งปี ปัญหาคือ มีข้อร้องเรียนเรื่องน้ำประปาขุ่นและเสียบ่อยครั้ง สาเหตุเนื่องจากเป็นท่อประปาเก่าเกิดการตกตะกอนของน้ำ และไม่มีแหล่งน้ำดิบในการผลิตประปาต้องขอใช้จากพื้นที่อื่นทำให้มีค่าใช้จ่ายมาก ประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่สามารถที่จะผลิตเป็นน้ำประปาสำหรับบริโภคได้ ต้องใช้งบประมาณสูงมากในการดำเนินการ ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำสามารถที่จะจัดหา น้ำดิบสำหรับผลิตประปาให้ชุมชนได้ การแก้ปัญหาคือ การลงพื้นที่ดำเนินการแก้ไขตามจุดที่เกิดปัญหาในทันที ปัจจุบันประชาชนมีประปาใช้ ดังนี้

- (๑) จำนวนครัวเรือนที่ใช้น้ำประปา ๑,๒๕๕ หลังคาเรือน
- (๒) หน่วยงานเจ้าของกิจการประปา ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลน้ำหัก ๑๑ แห่ง
- (๓) ปริมาณการใช้น้ำประปาเฉลี่ย ๕๐๐-๕๕๐ ลบ.ม. ต่อวัน
- (๔) แหล่งน้ำดิบที่ใช้ผลิตน้ำประปาได้จาก
 - แม่น้ำคลองยัน (/)
 - สระน้ำหนองใหญ่ (/) (แหล่งน้ำผิวดิน)
 - แหล่งน้ำใต้ดิน (-)

๕.๔ โทรศัพท์

มีโทรศัพท์ใช้ จำนวน ๑๑ หมู่บ้าน

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่นทำสวน ทำไร่ ปลูกพืชหมุนเวียนตามฤดูกาลดังนี้

- อาชีพเกษตรกรรม	ร้อยละ	๗๐	ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพเลี้ยงสัตว์	ร้อยละ	๑๓	ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพรับจ้าง	ร้อยละ	๘	ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพค้าขาย	ร้อยละ	๙	ของจำนวนประชากรทั้งหมด

๖.๒ การประมง

(ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีการประมง)

๖.๘ แรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ๑๕ - ๖๐ ปี อยู่ในกำลังแรงงาน ร้อยละ ๙๕ เมื่อเทียบกับอัตราส่วนกับจังหวัด ร้อยละ ๗๓.๙๙ ซึ่งสูงกว่ามาก แต่ค่าแรงในพื้นที่ต่ำกว่าระดับจังหวัด โดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตร ประชากรอายุระหว่าง ๒๕ - ๕๐ ปี บางส่วน ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย ปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

- ผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๑๐๐
- วัด ๑ แห่ง

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- | | |
|--------------------------------|--------------------------------------|
| - ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ | ประมาณเดือน มกราคม |
| - ประเพณีทำบุญกลางบ้าน | ประมาณเดือน เมษายน-พฤษภาคม |
| - ประเพณีวันสงกรานต์ | ประมาณเดือน เมษายน |
| - ประเพณีลอยกระทง | ประมาณเดือน พฤศจิกายน |
| - ประเพณีวันเข้าพรรษา ออกพรรษา | ประมาณเดือน กรกฎาคม ตุลาคม พฤศจิกายน |

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการทำเครื่องจักสานใช้สำหรับในครัวเรือน การทำของเล่นจากวัสดุธรรมชาติ

ภาษาถิ่น ส่วนมากร้อยละ ๙๐ % พูดภาษาไทย ใช้ภาษาได้ในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน

๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ไม่มี

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ ที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากน้ำฝน และน้ำดิบจากคลองยัน ซึ่งจะต้องนำมาผ่านกระบวนการของระบบประปา สำหรับน้ำใต้ดินมีปริมาณน้อย ไม่สามารถนำขึ้นมาใช้ให้พอเพียงได้ และบางแห่งเค็ม ไม่สามารถใช้ดื่มและอุปโภคได้

๘.๒ ป่าไม้ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นป่าไม้ชนิดที่ประกอบด้วยพันธุ์ไม้ชนิดไม่ผลัดใบคือมีใบเขียวตลอดเวลา ป่าดงดิบชื้นมีลักษณะโครงสร้างที่เป็นสังคมย่อยของสังคมป่าชนิดนี้ ป่าดงดิบชื้นขึ้นอยู่ในที่ราบหรือบนภูเขาที่ระดับความสูงไม่เกิน ๖๐๐ เมตรจากระดับน้ำทะเล

๘.๓ ภูเขา ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีภูเขาซึ่งเป็นภูเขาหิน

๘.๔ ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือ เนื่องจากว่าพื้นที่บางส่วนเป็นดินเค็ม น้ำใต้ดินก็เค็ม หรือไม่ก็เป็นน้ำกร่อย ไม่สามารถที่จะนำน้ำจากใต้ดินมาใช้ในการอุปโภค-บริโภคได้ได้ ต้องอาศัยน้ำดิบจากแหล่งอื่น และน้ำฝน น้ำในการเกษตรก็ต้องรอดูฤดูฝน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ ปัญหาคือยังไม่สามารถหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรได้เพิ่มขึ้น เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นของประชาชน ปัญหาด้านขยะเพิ่มมากขึ้น การแก้ไขปัญหา องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่ของตนเองและที่สาธารณะรวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ของหมู่บ้านให้ร่มรื่นสวยงาม ให้เป็นเมืองน่าอยู่เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน ฯลฯ

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลอัตรากำลังและโครงสร้างส่วนราชการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัย สิ่งแวดล้อม งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานบริการ และพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ

งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารการศึกษางานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กรณียังไม่มีกองการเจ้าหน้าที่) ฯลฯ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๗ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๕ งานบริการสาธารณสุข
- ๑.๖ งานพัฒนาชุมชน
- ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญและเงินอื่นๆ 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 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง

งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผน การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บ รักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายใน เป็น ๓ งาน ดังนี้

๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๓.๒ งานการโยธา

๓.๓ งานสาธารณูปโภค

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบ ภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหาร ส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตาม นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมิน การควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในภายใน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานบริการสาธารณสุข ๑.๖ งานพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p>	<p>เพื่อให้เป็นไปตาม ประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วน ราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่นขององค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓</p>

๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๒ งานก่อสร้าง ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานโยธา ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.)	

๔.๒. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงานรวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) พนักงานส่วนตำบล								
๓. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๘. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๙. ครู ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๒. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๑๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๕. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. คนงาน (แม่บ้าน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๓	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	

ส่วนราชการ/.....

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๑๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๑๘. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
๒๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ								
๒๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๘	๗	๗	-	-๑	-	
กองช่าง(๑๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๖. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๗. นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘. เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๙. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง

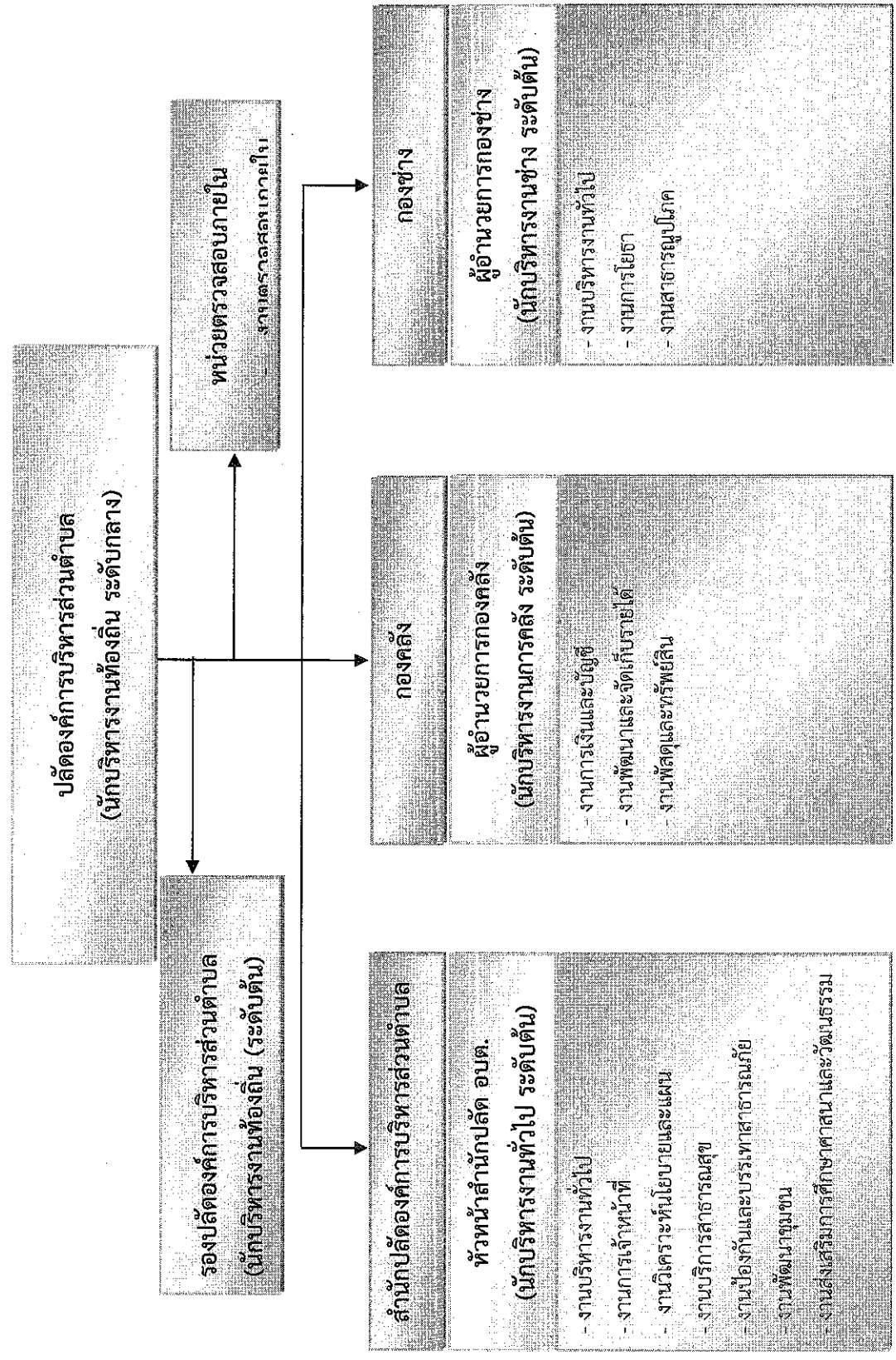
พนักงานจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ								
๓๐. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕	๒	๒	๒	+๑	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) พนักงานส่วนตำบล								
๓๒. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๒๘	๓๒	๓๑	๓๑	+๑	-๑	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑
ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก อำเภอศรีวิชัย จังหวัดสุราษฎร์ธานี

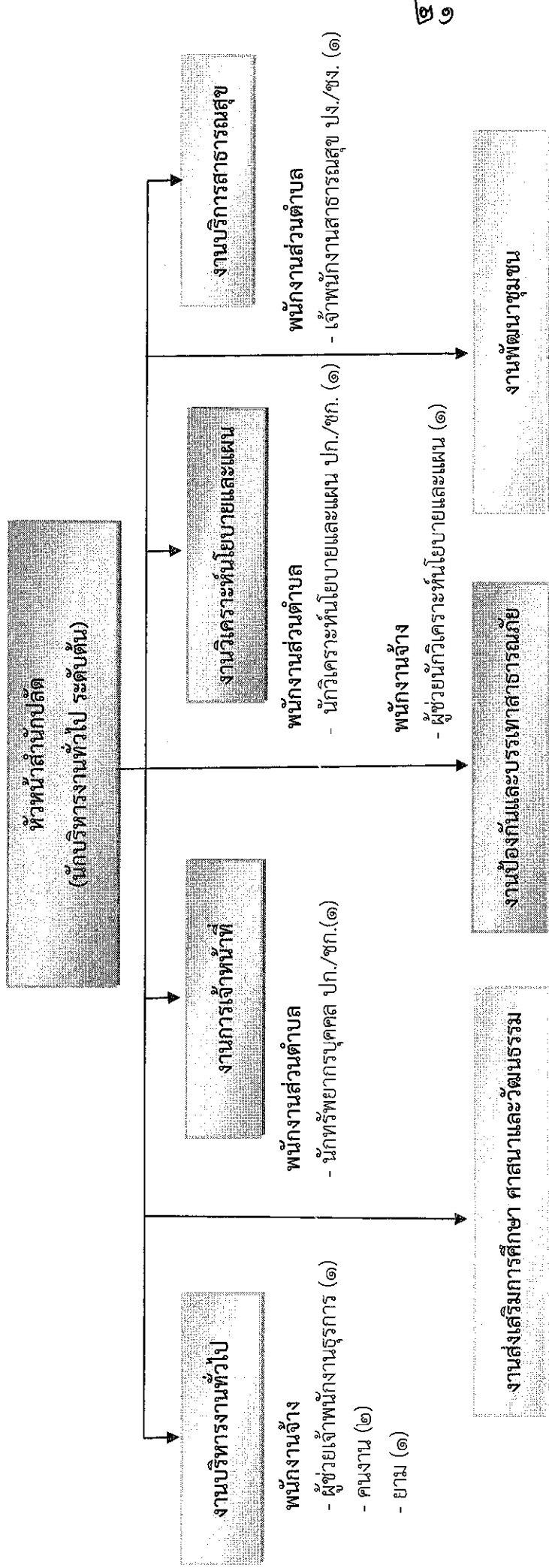
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในวง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๓	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	
๔	กองคลัง	๘	๘	๗	๗	-	-๑	-	
๕	กองช่าง	๕	๖	๖	๖	-	-	-	
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
รวม		๒๘	๓๒	๓๑	๓๑	+๑	-๑	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก



โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



พนักงานจ้าง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- คนงาน (๒)
- ยาม (๑)

พนักงานส่วนตำบล
- นักวิชาการศึกษา ปก. (๑)
- ครู (๓)

พนักงานส่วนตำบล
- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.(๑)

พนักงานส่วนตำบล
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑)
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)

พนักงานส่วนตำบล
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. (๑)

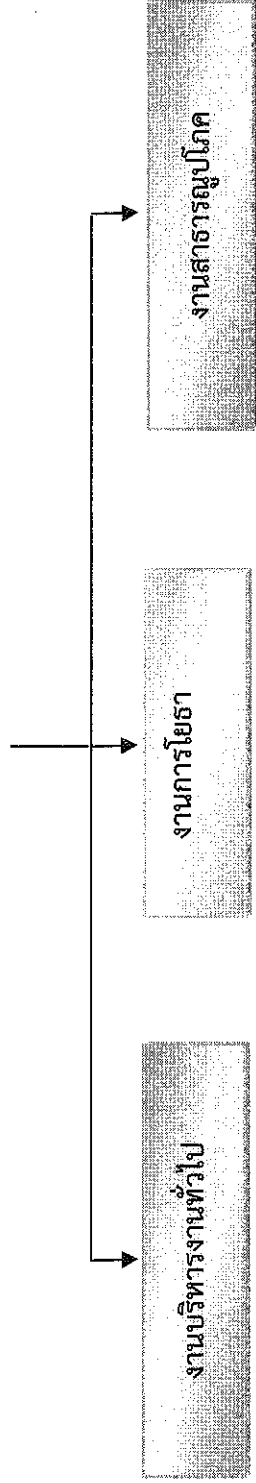
พนักงานจ้าง
- พนักงานช่วยเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑)
- พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑)

พนักงานส่วนตำบล
- นักพัฒนาชุมชน ชก. (๑)

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)						พนักงานครู อบต.		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด	
	อำนวยความสะดวก		วิชาการ		ทั่วไป		ผู้ดูแลเด็ก	ครู							
	สูง	กลาง	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.									อว.
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	-	๑	๒	๑	๓	๑๕

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(มีบริหารงานช่าง ระดับต้น)



งานบริหารงานทั่วไป

พนักงานส่วนตำบล
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)

งานการโยธา

พนักงานส่วนตำบล
- นายช่างโยธา ชง. (๑)
พนักงานจ้าง
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

งานสารานุกรม

พนักงานส่วนตำบล
- เจ้าพนักงานประจำ บง./ชง. (๑)
พนักงานจ้าง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประจำ (๑)

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานจ้าง ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง พิเศษ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานครู อบต.		พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม ทั้งหมด
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ผู้ดูแลเด็ก	ครู												
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.								ชง.	ปง.					
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	๖

ส่วนที่ ๓

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕ ความว่า

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม ถึง (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก โดย นางสาวอมรรัตน์ ชิดเรือง ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร” จึงกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

เมล็ดพันธุ์ที่ดี ย่อมเจริญเติบโตเป็นต้นไม้ที่มีคุณภาพได้ฉันใด การคัดเลือกที่มีระบบและมีมาตรฐานย่อมนำคนดีและมีคุณภาพมาสู่องค์กรฉันนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล มิติคณะรัฐมนตรี นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑.๒ ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลพนักงานครูขององค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางป้ายประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก (www.nambok.go.th) และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังอำเภอ ศิริรัฐนิคม และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ กำหนด เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้มีความรู้ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

การพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนเพื่อสร้างรายได้เปรียบในการปฏิบัติภารกิจของ องค์การระยะยาว บุคลากรทุกคนและทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ทั้งในด้าน ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านการบริหารและการจัดการด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร รวมถึงความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล การสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพการให้บริการและความเอาใจใส่ต่อลูกค้า ประชาชนผู้รับบริการ ให้กับบุคลากรทุกคนโดยเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสัมพันธ์ และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ในขณะที่เดียวกันก็สร้างความมั่นคงและความผูกพันทางใจให้ มีองค์กร ตลอดจนความมั่นใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อให้เป็นผู้มีสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล น้ำหัก (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) เพื่อให้สามารถรองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหักที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลน้ำหัก (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก (พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖) และแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ประจำปี ให้สอดคล้อง ตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุกหน่วยงาน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความเหมาะสมและ สถานะทางการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก

๒.๒ รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลน้ำหัก ประจำปีงบประมาณ ๑ ครั้ง ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคมของปีงบประมาณถัดไป เพื่อให้ทราบ ถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติของผู้เข้ารับการพัฒนา

๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนาบุคคล

๒.๔ จัดให้มีการประเมินพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และ พนักงานจ้างตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

สิ่งสำคัญในการรักษา จูงใจ ดึงดูด และสร้างความรักองค์กรให้เกิดขึ้นนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลน้ำหัก โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรประจำปี จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร(Succession Plan)ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน(Performance Management) และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ สำรวจปัจจัยความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจการทำงานของบุคลากรประจำปี

๓.๒ ประเมินความพึงพอใจต่อความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปี

๓.๓ กำหนดการจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรภายในองค์กร เช่น การแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน การรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน เป็นต้น

๓.๔ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ(LHR) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๓.๕ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น ประกาศผล/ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมินเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๓.๖ ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

๓.๗ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอนายกององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหักพิจารณาโดยด่วน

๓.๘ ควบคุมการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหักโดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขอบบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก พ.ศ. ๒๕๕๘ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ทราบโดยเร็ว

๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ และความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหักจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

๔.๓ จัดทำช่องทางการร้องเรียนในการทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก

ส่วนที่ ๔

ผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก โดย นางสาวอมรรัตน์ ชิดเรือง ตำแหน่ง นายกององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือหัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร” จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๓. ด้านการสรรหา (Recruitment)

เมล็ดพันธุ์ที่ดี ย่อมเจริญเติบโตเป็นต้นไม้ที่มีคุณภาพได้ฉับไวด การคัดเลือกที่มีระบบและมีมาตรฐานย่อมนำคนดีและมีคุณภาพมาสู่องค์กร ฉะนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก

๓.๑ แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

(๑) จัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหักที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

(๒) ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

(๓) การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อ

เลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางป้ายประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก (WWW.namhok.go.th) และแจ้งชาวประชาสัมพันธ์ไปยังอำเภอ ศิริรัฐนิคม และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ กำหนด เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้มีความรู้ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๑.๒ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

(๒) ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑สังกัด หน่วยงานสอบภายใน

๔. ด้านการพัฒนา (Development)

การพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนเพื่อสร้างรายได้เปรียบในการปฏิบัติการกิจของ องค์การระยะยาว บุคลากรและทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านการบริหารและการ จัดการด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ตามความเหมาะสม ของหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร รวมถึงความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล การสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพการให้บริการและความเอาใจใส่ต่อลูกค้า ประชาชนผู้รับบริการ ให้กับ บุคลากรทุกคนโดยเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสัมพันธ์ และ สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ในขณะเดียวกันก็สร้างความมั่นคงและความผูกพันทางใจให้มีองค์กร ตลอดจนความมั่นใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อให้เป็นผู้มีสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล น้ำหัก (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) เพื่อให้สามารถรองรับต่อภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหักที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ แนวทางปฏิบัติดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลน้ำหัก (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก (พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖) และแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ประจำปี ให้สอดคล้อง ตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุกหน่วยงาน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความเหมาะสมและ สถานะทางการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก

๒) รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ประจำปีงบประมาณ ๑ ครั้ง ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคมของปีงบประมาณถัดไป เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนาบุคคล

๔) จัดให้มีการประเมินพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด

๒.๒ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

(๒) จัดทำและดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

(๓) จัดทำและดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

(๔) รายงานผลการติดตามและประเมินแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

(๕) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ และรอบการประเมินครั้งที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๖๔ ตามกฎหมายว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วแก่กรณี

๓.๑ ด้านการรักษาไว้(Retention)

สิ่งสำคัญในการรักษา จูงใจ ดึงดูด และสร้างความรักองค์กรให้เกิดขึ้นนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรประจำปี จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร(Succession Plan)ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน(Performance Mangement) และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก

๓.๑ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑ สำราวจบปัจจัยความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจการทำงานของบุคลากรประจำปี

๒ ประเมินความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปี

๓ กำหนดการจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรภายในองค์กร เช่น การแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน การรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน เป็นต้น

๔ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ(LHR) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๕ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น ประกาศผล/ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมินเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๖ ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

๗ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนำห้พิจารณาโดยด่วน

๘ ควบคุมการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด

๓.๒ ผลการดำเนินงานดังนี้

๑) สํารวจปัจจัยความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

๒) ประเมินความพึงพอใจต่อความสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๓) จัดทำโครงการการรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน

๔)ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ(LHR) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๕) ประกาศผลประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ และรอบการประเมินครั้งที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๖๔ ตามกฎหมายว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วแก่กรณี

๖) ดำเนินการเร่งรัดการสวัสดิการให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

๗) ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) และรอบประเมินครั้งที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ และ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔) และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นไปตามช่วงเวลาดำหนด

๘) ควบคุมการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด จำนวน ๓ ราย คือ พนักงานจ้างทั่วไป ๑. ตำแหน่ง คนงาน(ยาม) สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. ตำแหน่ง คนงาน(แม่บ้าน) สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๓. ตำแหน่ง คนงาน สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหักโดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๑ แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก พ.ศ. ๒๕๕๘ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ทราบโดยเร็ว

๒) การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ และความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหักจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

๓) จัดทำช่องทางการร้องเรียนในการทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก

๔.๒ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑) ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหักทราบโดยเร็ว

๒) จัดทำช่องทางการร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ดังนี้

๑.ทางโทรศัพท์ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก หมายเลขโทรศัพท์ ๐-๗๗๙๓-๑๔๓๗ หรือ ๐-๗๗๙๓-๑๔๓๘ ในวัน และเวลาราชการ

๒.โทรสาร สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก หมายเลขโทรศัพท์ ๐-๗๗๙๓-๑๔๓๗

๓.ทางไปรษณีย์ เป็นหนังสือร้องเรียนถึง นายกององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก โดยตรง ตามที่อยู่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก

๔.เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหัก ที่ ช่องทางการร้องเรียนการwww.namhak.go.th

๕.ทาง Facebook อบต.น้ำหัก

๖.ทาง e-mail Saraban @namhak.go.th

ส่วนที่ ๕

ผลวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว โครงสร้างการบริหารงานในปัจจุบันไม่มีความยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว ทำให้การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันการณ

๒. การบริหารงานบุคคล ในการทำงานในองค์กรต้องมีบุคลากรให้ครบทุกตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเกิดการคล่องตัวและทำงานไม่เกิดการล่าช้า และให้พนักงานมีความรู้ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ

๓. กระบวนการสรรหา เมื่อมีการรับสมัครพนักงานจ้าง มักจะไม่มีผู้สมัคร หรือมีผู้สมัครน้อย เพราะผู้ที่สมัครเรียนมาไม่ตรงสายงานทำให้การรับสมัครแต่ละครั้งไม่ได้พนักงานจ้างมาปฏิบัติ ทำให้ต้องรับสมัครหลายครั้ง และขาดคนในการปฏิบัติงาน

๔. สวัสดิการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ทันต่อสถานการณ์ ไม่เพียงพอต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ยึดจากปริมาณงานไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์แทน

๒. ข้อเสนอการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ โครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรจัดสรรตำแหน่งที่วางไว้ให้ครบทุกตำแหน่ง และจัดสรรพนักงานจ้างเพิ่มกรณีมีตำแหน่งว่าง เพื่อลดปัญหาในการทำงานคนเดียวหลายตำแหน่งรับผิดชอบ

๒.๒ ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการระดับกอง และมีคณะกรรมการกลั่นกรองความเหมาะสมในการให้คะแนนของแต่ละบุคคลเพื่อเปรียบเทียบการทำงานไม่ใช่ให้กองใดกองหนึ่งหรือให้ตามคะแนนที่คณะกรรมการระดับกองพิจารณา ต้องให้คณะกรรมการกลั่นมีบทบาทหน้าที่ในการพิจารณาและตรวจสอบคะแนนในการให้แต่ละบุคคลว่าเหมาะสมกับการได้รับการพิจารณาเป็นรายๆไป

๒.๓ การสรรหาแต่ละครั้งให้มองถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรว่ากองใดมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากให้เพิ่มคน และรับสมัครงานให้ตรงกับสายงานและตรงกับตำแหน่งความสามารถเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ไม่ใช่พิจารณาให้กับบุคคลใดบุคคลคนหนึ่งทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ

๒.๔ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ยึดจากปริมาณงาน ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นธรรม และพิจารณาจากความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นงานหลัก งานที่ได้รับมอบหมาย จิตสาธารณะ กิจกรรมในองค์กรควรนำมาพิจารณาในการประเมินการปฏิบัติงาน