



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – มีนาคม ๒๕๖๖)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๖ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของ องค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง โดยนายธีระวิทย์ สุทธินนท์ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ได้ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร” โดยการผลักดันและนำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๖ ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและบังเกิดผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของนโยบายดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น จึงขอเผยแพร่ประชาสัมพันธ์รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕ – มีนาคม ๒๕๖๖) รายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายธีระวิทย์ สุทธินนท์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง



รายงานผล

การบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รวม ๖ เดือน

(ตุลาคม ๒๕๖๕ – มีนาคม ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
อำเภอเกาะกูด จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖ 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) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของ องค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง โดยนายธีระวิทย์ สุทธิnun ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ได้ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร” โดยการผลักดันและนำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๖ ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและบังเกิดผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของนโยบายดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
เมษายน ๒๕๖๖

	หน้า
คำนำ.....	ข
สารบัญ.....	ค
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป.....	๑
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลอัตรากำลังและโครงสร้างส่วนราชการ.....	๗
ส่วนที่ ๓ ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๑๗
ส่วนที่ ๔ ผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล.....	๑๙
ส่วนที่ ๕ ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล.....	๒๘

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. ดวงตราประจำองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๑ ภาพดวงตรา



ภาพที่ ๑ ดวงตราสัญลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

๑.๒ ความหมายของภาพดวงตรา

ความเป็นมาของตำบลตะเคียนทอง มีชุมชนบ้านเฉอะเป็นชุมชนหลัก จากคำบอกเล่าในสมัยอดีต เนื่องจากเฉอะมีพื้นที่อยู่ติดทะเล จึงมีคนอพยพเข้ามาตั้งรกรากจนเป็นชุมชนขึ้น โดยส่วนใหญ่ผู้ที่อพยพมาตั้งถิ่นฐานจะอพยพมาจากมณฑลนครศรีธรรมราช หัวเมืองภาคใต้ ซึ่งสาเหตุของการอพยพนั้นจากคำบอกเล่านั้นสาเหตุมาจากการหนีการเกณฑ์ทหารมาและอพยพเพื่อหาแหล่งทำมาหากิน โดยคนไทยมุสลิมอพยพมาตั้งถิ่นฐานอยู่ตามสายน้ำ (คลองเฉอะ) ใครเป็นผู้ตั้งชุมชนนั้นไม่ทราบแน่ชัด อาชีพส่วนใหญ่ทำการประมงเป็นหลัก ต่อมาได้ย้ายถิ่นออกไปสาเหตุไม่ทราบแน่ชัด ชาวไทยพุทธได้ย้ายเข้ามาตั้งถิ่นฐานอาศัยอยู่ต่อจากไทยมุสลิม เมื่อมีผู้คนอพยพมาอยู่มากขึ้นก็เกิดการติดต่อค้าขายกับหัวเมืองต่าง ๆ เช่น หัวเมืองมลายู หัวเมืองนครศรีธรรมราช เป็นต้น จนบ้านเฉอะกลายเป็นท่าเรือค้าขายที่สำคัญของเมืองท่าทอง (ชื่อของอำเภอกาญจนดิษฐ์ในสมัยก่อน)

ส่วนชื่อที่มาของคำว่า “เฉอะ” นั้นมาจากคำว่า “เตงอะ” ที่แปลว่า “ต้นตะเคียน” ในภาษามลายู ต่อมาได้เรียกเพี้ยนมาเป็น “เฉอะ” จนถึงปัจจุบัน และต่อมาได้เอาคำว่า “ตะเคียนทอง” มาเป็นชื่อของตำบลว่า “ตำบลตะเคียนทอง”

๒. การจัดตั้ง

กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐

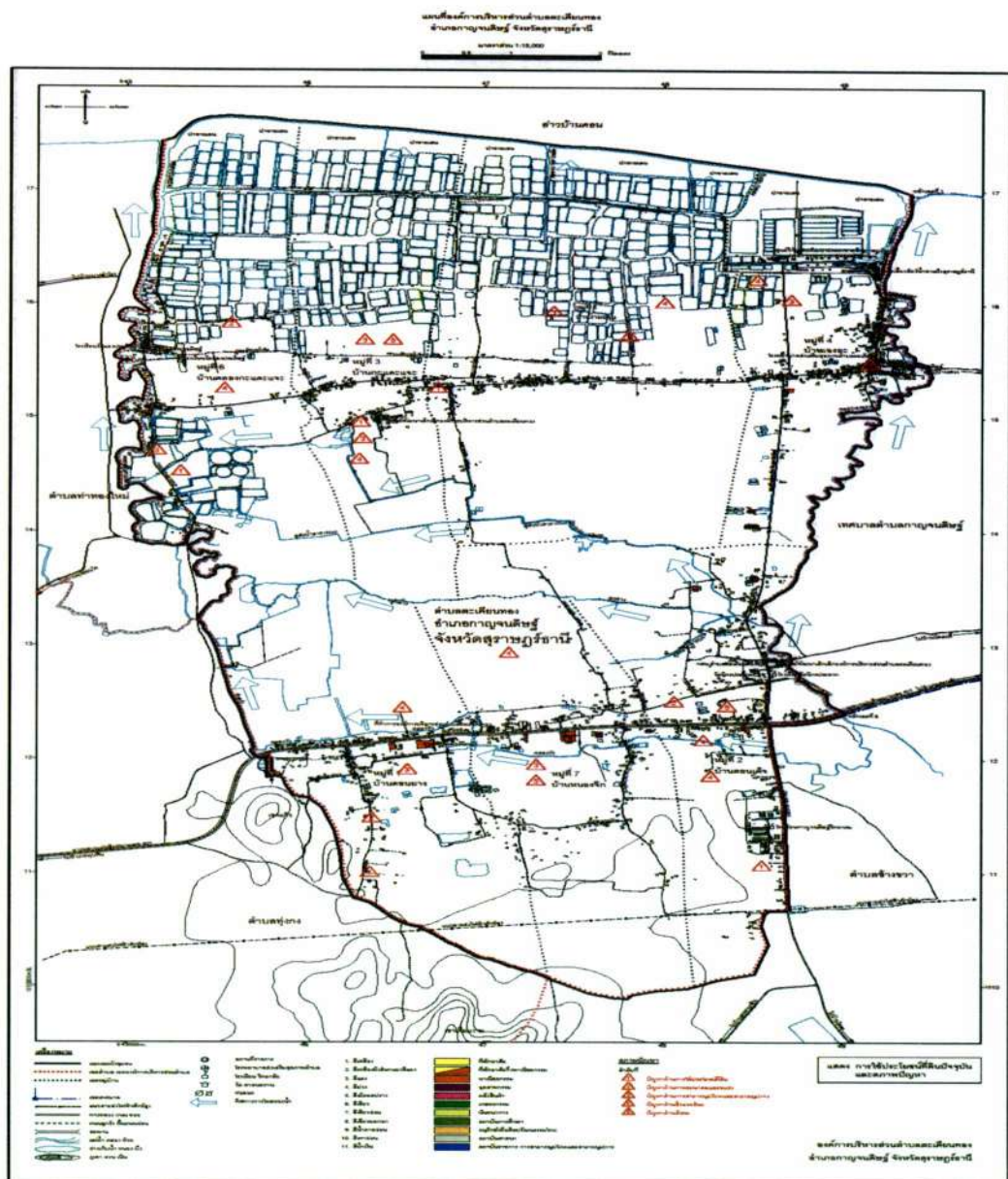
๓. ที่ตั้ง

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ ตำบลตะเคียนทอง อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอ ห่างจากที่ว่าการอำเภอกาญจนดิษฐ์ประมาณ ๓ กิโลเมตร และห่างจากศาลากลางจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประมาณ ๑๒ กิโลเมตรตามเส้นทางคมนาคมสายทางหลวงแผ่นดิน สาย ๔๐๑

๔. พื้นที่และอาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง มีพื้นที่โดยประมาณ ๒๗.๘๐ ตารางกิโลเมตร หรือ ๑๗,๓๗๕ ไร่ มีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับทะเลอ่าวไทย
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลช้างขวา
	อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลกะแดะ
	อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลทุ่งกง และตำบลท่าทองใหม่
	อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี



ภาพที่ ๒ แผนที่องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

๕. เขตการปกครองและจำนวนประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑ ตำบล จำนวน ๗ หมู่บ้าน และมีจำนวนประชากร ดังนี้

ตาราง ๑ จำนวนประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง จำแนกตามเขตการปกครอง

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน ครัวเรือน	จำนวนประชากร (คน)		
			ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านดอนยาง	๓๗๔	๔๑๒	๔๔๕	๘๕๗
๒	บ้านดอนเค็ง	๓๓๖	๔๒๕	๔๐๐	๘๒๕
๓	บ้านกะแตะแจะ	๒๐๑	๒๙๔	๓๒๕	๖๑๙
๔	บ้านเฉอะ	๕๗๙	๗๘๔	๘๒๐	๑,๖๐๔
๕	บ้านจ๋ามยวน	๓๑๗	๔๒๙	๔๓๓	๘๖๒
๖	บ้านคลองกะแตะแจะ	๒๔๙	๓๖๐	๓๘๔	๗๔๔
๗	บ้านหนองจิก	๓๓๕	๔๐๑	๔๑๔	๘๑๕
	รวม	๒,๓๙๑	๓,๑๐๕	๓,๒๒๑	๖,๓๒๖

ที่มา : <http://state.bora.dopa.go.th>

๖. ด้านการประกอบอาชีพ

ประชากรในตำบลตะเคียนทอง ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและรับจ้างเป็นอาชีพหลัก ได้แก่ การทำสวนยางพารา การทำสวนปาล์ม น้ำมัน การทำประมง เลี้ยงสัตว์ วน้ำขายฝั ง รองลงมาคือ การประกอบอาชีพรับจ้างในภาคเกษตรและภาคอุตสาหกรรม โดยมีเกษตรกรผู้ทำการประมงและทำสวนประมาณร้อยละ ๗๐ ของ จำนวนครอบครัวทั้งหมด ส่วนครอบครัวที่ประกอบอาชีพรับจ้าง ค้าขาย รับราชการประมาณร้อยละ ๓๐ ของจำนวนครอบครัวทั้งหมด

๗. ด้านการศึกษา

มีสถานศึกษาในเขตพื้นที่ ดังนี้

๗.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่

๗.๑.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนเค็ง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ตำบลตะเคียนทอง

๗.๑.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกะแตะแจะ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ ตำบลตะเคียนทอง

๗.๒ โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่

๗.๒.๑ โรงเรียนวัดนิกรประสาท ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ตำบลตะเคียนทอง

๗.๒.๒ โรงเรียนวัดวรชिरประดิษฐ์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ ตำบลตะเคียนทอง

๗.๒.๓ โรงเรียนวัดแสงประดิษฐ์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ ตำบลตะเคียนทอง

๗.๓ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่

๗.๓.๑ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สุราษฎร์ธานี ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ตำบลตะเคียนทอง

๗.๓.๒ โรงเรียนวัดแสงประดิษฐ์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ ตำบลตะเคียนทอง (โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา)

๘. ด้านสาธารณสุข

มีสถานบริการด้านสาธารณสุขในเขตพื้นที่ ดังนี้

๘.๑ โรงพยาบาล จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่

๘.๑.๑ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตะเคียนทอง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ ตำบลตะเคียนทอง

๘.๒. กลุ่มสมาชิก อสม. จำนวน ๗ กลุ่ม ได้แก่

๘.๒.๑ กลุ่มสมาชิก อสม.หมู่ที่ ๑ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบลตะเคียนทอง

๘.๒.๒ กลุ่มสมาชิก อสม.หมู่ที่ ๒ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ตำบลตะเคียนทอง

๘.๒.๓ กลุ่มสมาชิก อสม.หมู่ที่ ๓ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ ตำบลตะเคียนทอง

๘.๒.๔ กลุ่มสมาชิก อสม.หมู่ที่ ๔ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ ตำบลตะเคียนทอง

๘.๒.๕ กลุ่มสมาชิก อสม.หมู่ที่ ๕ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ ตำบลตะเคียนทอง

๘.๒.๖ กลุ่มสมาชิก อสม.หมู่ที่ ๖ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ ตำบลตะเคียนทอง

๘.๒.๗ กลุ่มสมาชิก อสม.หมู่ที่ ๗ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ ตำบลตะเคียนทอง

๙. ด้านศาสนา

๙.๑ วัดจำนวน ๓ แห่ง ได้แก่

๙.๑.๑ วัดนิกรประสาธ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ตำบลตะเคียนทอง

๙.๑.๒ วัดวชิรประดิษฐ์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ ตำบลตะเคียนทอง

๙.๑.๓ วัดแสงประดิษฐ์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ ตำบลตะเคียนทอง

๑๐. รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตาราง ๒ จำนวนรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง จำแนกตามปีงบประมาณ

ปีงบประมาณ	รายได้ ที่จัดเก็บเอง (บาท)	รายได้ ที่ส่วนราชการต่างๆ จัดเก็บให้ (บาท)	เงินอุดหนุน จากรัฐบาล (บาท)	รวม (บาท)
๒๕๖๔	๙๒๖,๔๔๕.๘๒	๒๑,๒๑๕,๒๗๒.๒๓	๑๙,๒๖๕,๒๙๕.๖๕	๔๑,๔๐๗,๐๑๓.๗๐
๒๕๖๕	๒,๕๑๒,๐๐๐	๒๔,๒๑๐,๐๐๐	๒๓,๒๗๘,๐๐๐	๕๐,๐๐๐,๐๐๐
๒๕๖๖	๒,๐๖๖,๐๐๐	๒๓,๕๙๑,๐๐๐	๒๒,๐๒๓,๐๐๐	๔๗,๖๘๐,๐๐๐

ที่มา : กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑๑. ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย

๑๑.๑ นายธีระวิทย์ สุทธินัน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

๑๑.๒ นายโกมินทร์ ขวัญเมือง

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

๑๑.๓ นายเกษม ปลอดจินดา

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

๑๑.๔ นายสิทธิโชค ทับทิม

เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

๑๒. ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง จำนวน ๘ คน ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|---|
| ๑๒.๑ นางสาวนันท์ แสงอรุณ | ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
(สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง หมู่ที่ ๑) |
| ๑๒.๒ นายอภิชาติ รัตนานพงค์ | รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
(สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง หมู่ที่ ๔) |
| ๑๒.๓ นายนพรัตน์ เกื้อเดช | สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง หมู่ที่ ๒ |
| ๑๒.๔ นายเมธา ขวัญเมือง | สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง หมู่ที่ ๓ |
| ๑๒.๕ นายพิรพงษ์ กลิ่นม่วง | สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง หมู่ที่ ๕ |
| ๑๒.๖ นายอิศรภูมิ สังข์กุล | สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง หมู่ที่ ๖ |
| ๑๒.๗ นายเศกสรรค์ สุทธินัน | สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง หมู่ที่ ๗ |
| ๑๒.๘ นางสาวจันทร์ทิพย์ เจ๊ะเหียง | เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
(ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง) |

๑๓. ฝ่ายราชการประจำ ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------------|--|
| ๑๓.๑ นางสาวจันทร์ทิพย์ เจ๊ะเหียง | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง |
| ๑๓.๒ นายโชคชัย บุญยประสาท | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง |
| ๑๓.๓ นายชัยวัฒน์ ตรีรัตน์ | หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล |
| ๑๓.๔ นางสาวจันทกานต์ ช่วยแก้ว | ผู้อำนวยการกองคลัง |
| ๑๓.๕ นายพรชัย ไกรนรา | ผู้อำนวยการกองช่าง |

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลอัตรากำลังและโครงสร้างส่วนราชการ

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

ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมีในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง เพื่อรองรับและให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ซึ่งมีการกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 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 งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ เสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่าง ๆ

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานประชาสัมพันธ์ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่) งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๘ งาน ดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ๑.๑ งานบริการสาธารณสุข
- ๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๔ งานพัฒนาชุมชน

ฝ่ายอำนวยการ

- ๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๗ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๘ งานนิติการ

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 งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานพัฒนารายได้

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป

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

๓.๑ งานวิศวกรรมโยธา

๓.๒ งานบริหารงานทั่วไป

๓.๓ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๔ งานสาธารณูปโภค

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมิน การควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

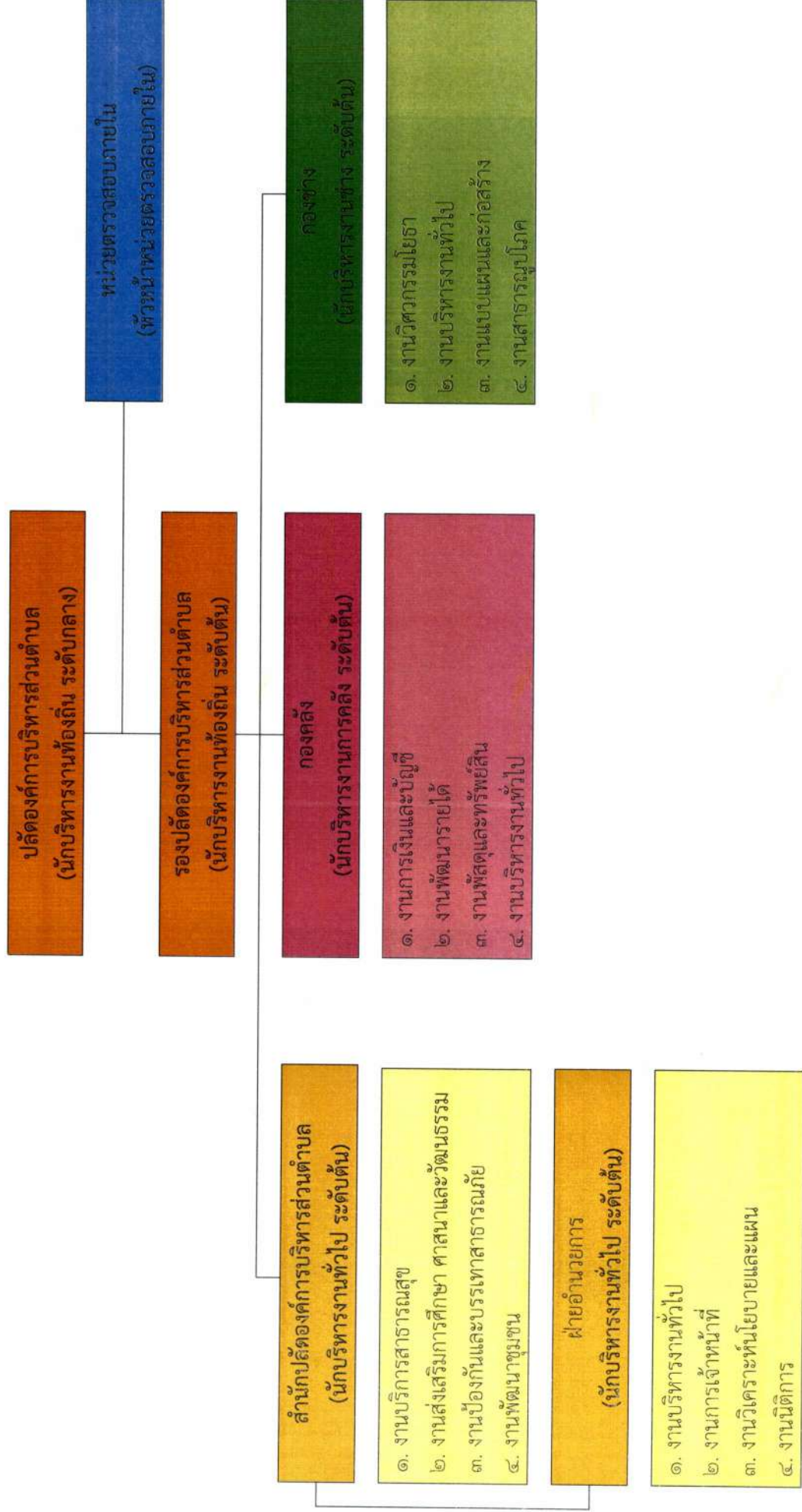
๒. ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)						
ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานส่วนตำบล					
๓	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	
๔	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	
๕	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	
๖	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	
๗	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	
๘	ครู	-	ครู ชำนาญ การ	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖-๐๐๐๑๓	
๙	ครู	-	-	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖-๐๐๐๑๔	
๑๐	ครู	-	-	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖-๐๐๐๑๕	
๑๑	ครูผู้ดูแลเด็ก*	-	-	๓	-	
*“การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราว่างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว”						
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๑๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ผู้มีทักษะ	-	๒	-	
	ฝ่ายอำนวยการ					
	พนักงานส่วนตำบล					
๑๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	-ว่าง-
๑๕	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	
๑๖	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	
๑๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	
๑๘	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๒๑	ภารโรง	-	-	๑	-	
กองคลัง (๐๔)						
ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานส่วนตำบล					
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	
๒๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	-ว่าง-
๒๕	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๓๐	คนงาน	-	-	๓	-	
กองช่าง (๐๕)						
ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานส่วนตำบล					
๓๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	-ว่าง-
๓๒	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
๓๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
๓๔	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
๓๕	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	

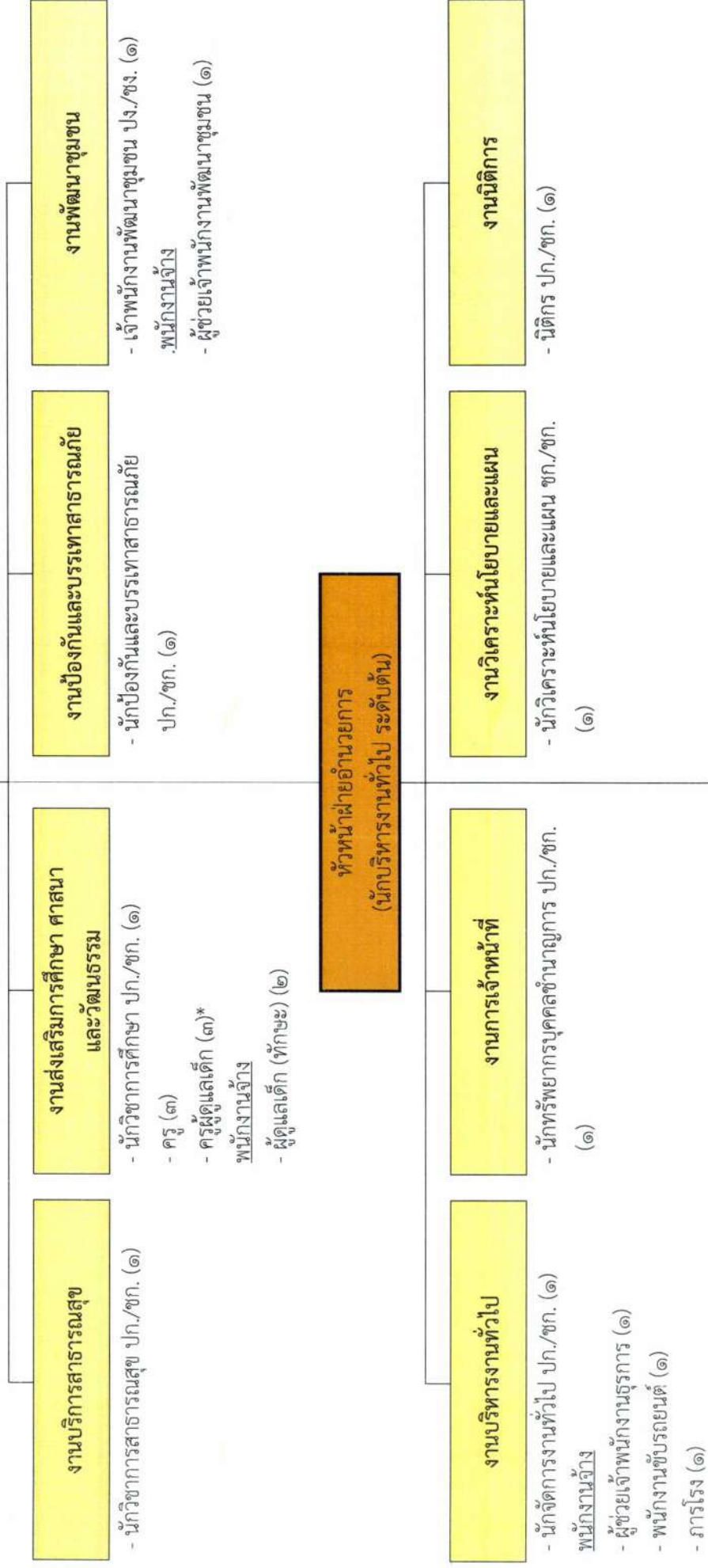
ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๓๗	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๓๘	คนงาน	-	-	๒	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)						
ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานส่วนตำบล					
๓๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง



โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

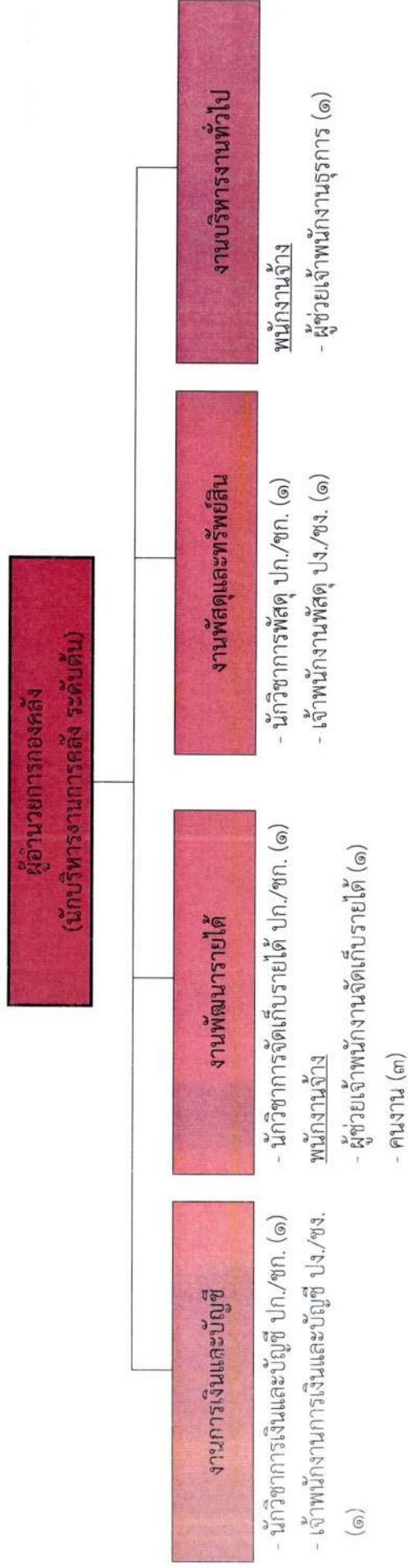
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)								ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป							
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.						
จำนวน	-	-	๒	-	-	๒	๕	-	๑	-	๓*	๓	๑	๒๒

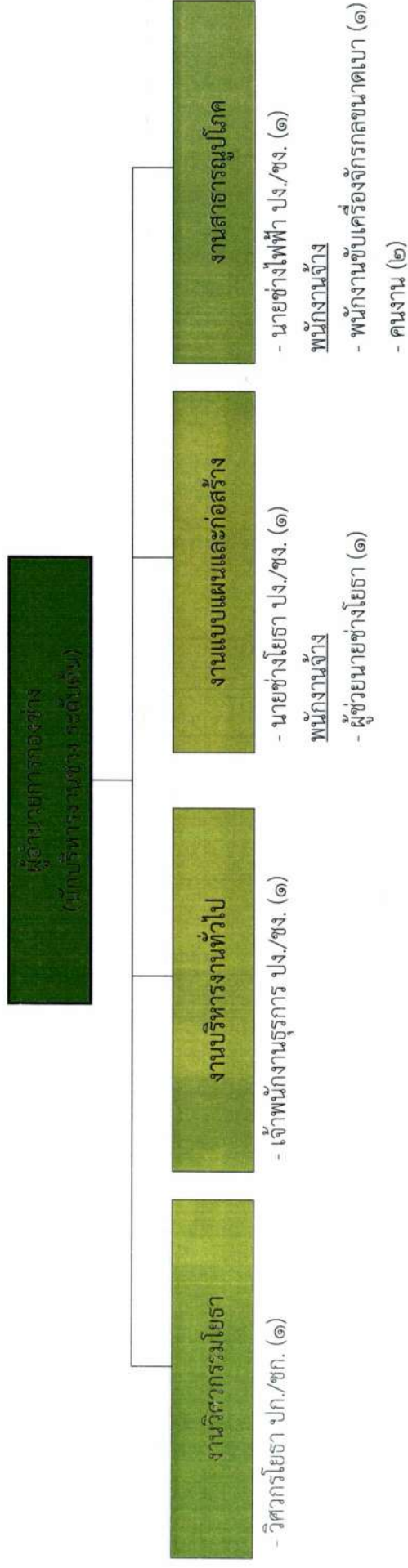
หมายเหตุ * ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำเมื่อได้แจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว”

โครงสร้างของกองคลัง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป									
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ครู						
จำนวน	-	-	๑	-	-	๓	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๘	

โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด		
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป									ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.								
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	๒	-	-	-	๑	๑	๒	๙	

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม ทั้งหมด
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป								
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชพ.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ขง.	ปง.						
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	

ส่วนที่ ๓ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง โดยนายธีระวิทย์ สุทธินุ่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๖ ความว่า

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม รวมถึงการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองอย่างใกล้ชิด ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน ภายใต้การบริหารจัดการให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง โดยนายธีระวิทย์ สุทธินุ่น ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ซึ่งได้แถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองก่อนเข้ารับหน้าที่ เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕ ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร” เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment) จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ด้านการสรรหาและการคัดเลือก มุ่งเน้นให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ มีศักยภาพ สมรรถนะ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โดยเป็นไปตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์ เพื่อปฏิบัติภารกิจของหน่วยงาน

๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร เพื่อป้องกันมิให้เกิดการขาดแคลนผู้ปฏิบัติงานในระดับใดระดับหนึ่ง โดยจะทำการกลั่นกรองบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงานที่จะปฏิบัติ เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด

๔. ด้านการพัฒนา...

๔. ด้านการพัฒนา ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถศักยภาพ ทักษะการทำงาน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และภารกิจหน้าที่ของ หน่วยงาน โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ มีความเชี่ยวชาญในงาน และเปิดโอกาสให้มีการ สับเปลี่ยน เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ภายใต้อัตลักษณ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด

๖. ด้านการเสริมเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรม ด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดจิตสำนึกใน การควบคุมวินัยในตนเอง ประพฤติตนตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของข้าราชการที่ดี

๗. ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพ ส่งเสริมและสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าใน การปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทาง การสั่งสมประสบการณ์และผลงาน ในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะ เลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน

๘. ด้านการรักษาไว้ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้บุคลากรยกย่องชมเชย ผู้ที่ปฏิบัติงานดีปฏิบัติชอบ เพื่อเป็นเกียรติประวัติ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้าง ความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากร ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศใน การทำงานที่สนับสนุนให้สามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดีขึ้น รักษา ดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจและให้สามารถดำรงชีพอย่างมี ศักดิ์ศรีและมีความสุข

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายธีระวิทย์ สุทธิรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

ส่วนที่ ๔

ผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของ องค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง โดยนายธีระวิทย์ สุทธินุ่น ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ซึ่งได้แถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองก่อนเข้ารับหน้าที่ เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕ ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร” เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment) จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๕ โดยที่องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๔ – มีนาคม ๒๕๖๕) ดังนี้

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑	ด้านการวางแผนกำลังคน				
	๑.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปี ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	เพื่อให้มีอัตรากำลังสอดคล้องกับ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความ รับผิดชอบ	ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และแนวทางการปฏิบัติที่กำหนด	- มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดฝ่ายอำนวยความสะดวก หัวหน้าฝ่าย อำนวยความสะดวก (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	

ลำดับ	ประเด็นปัญหา/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๒	ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ๒.๑ การสรรหาพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งว่าง	เพื่อสรรหาพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งว่าง	สามารถสรรหาพนักงานส่วนตำบล แทนตำแหน่งว่าง ด้วยวิธีการต่าง ๆ ทางบริหารงานบุคคลได้	- รับโอนรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมา บรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล * ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ * ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	
	๒.๒ การสรรหาและการเลือกสรร พนักงานจ้าง	เพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็น พนักงานจ้าง	สามารถสรรหาและเลือกสรรบุคคล เป็นพนักงานจ้าง แทนตำแหน่งว่าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ที่กำหนด	- ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและ การเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ตามประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ - ขึ้นบัญชีผู้ผ่านการเลือกสรรเป็นพนักงาน จ้าง ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล ตะเคียนทอง ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	

ลำดับ	บทบัญญัติและแต่งตั้งบุคลากร แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓	ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ๓.๑ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเป็น พนักงานส่วนตำบล	เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็น พนักงานส่วนตำบล แทนตำแหน่ง ว่าง โดยการขอใช้บัญชี ตามประกาศ คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขัน พนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้ ๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เลขที่ ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ ๒. นักวิชาการศึกษา เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑	สามารถบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็น พนักงานส่วนตำบล แทนตำแหน่ง ว่างได้	- บรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วน ตำบล เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕	
	๓.๒ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเป็น พนักงานจ้าง	เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็น พนักงานจ้าง แทนตำแหน่งว่าง	สามารถบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็น พนักงานจ้าง แทนตำแหน่งว่าง ตาม ประกาศการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการ เลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ตาม ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล ตะเคียนทอง ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ได้	- บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็น พนักงานจ้าง ตำแหน่ง คนงาน ตาม คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบล ตะเคียนทอง ที่ ๔๑๓/๒๕๖๕ ลง วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕	

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔	ด้านการพัฒนา				
	๔.๑ รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	เพื่อรายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	สามารถจัดทำรายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑ เล่ม	- จัดทำรายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	
	๔.๒ จัดทำแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	เพื่อจัดทำแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	สามารถจัดทำแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑ เล่ม	- จัดทำแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑ เล่ม	

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๖	ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และรักษาวินัย				
	๖.๑ แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการสำหรับ ส่งเสริมคุณธรรม ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลตะเคียนทอง	สามารถจัดทำและมีแผนปฏิบัติการ ส่งเสริมคุณธรรมองค์การบริหารส่วน ตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑ เล่ม	จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	
	๖.๒ แผนปฏิบัติการป้องกันการ ทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วน ตำบลตะเคียนทอง	เพื่อให้มีแผนปฏิบัติการสำหรับ ป้องกันการทุจริต ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขององค์การ บริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง	สามารถจัดทำและมีแผนปฏิบัติการ ป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วน ตำบลตะเคียนทอง จำนวน ๑ เล่ม	จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล ตะเคียนทอง ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕	
	๖.๓ การเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจด้านคุณธรรมจริยธรรมและ รักษาวินัยของบุคลากร	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย ของบุคลากร	จัดทำช่องทางส่งเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านคุณธรรมจริยธรรมและ รักษาวินัยของบุคลากร อย่างน้อย ๑ ช่องทาง	- เผยแพร่ข้อกฎหมาย และระเบียบ ทาง เว็บไซต์ www.takeantong.go.th บนเนอร์ “มุมมองจากการเจ้าหน้าที่” - จัดทำแผ่นพับเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านคุณธรรมจริยธรรมและ รักษาวินัยของบุคลากร - เผยแพร่ข้อกฎหมาย ระเบียบ ข้อห้าม และข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษาวินัย	

ผู้รับผิดชอบ	ประเด็นนโยบาย/มาตรการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๗	ด้านการสร้างท้าวหน้าในอาชีพ ๗.๑ การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	- เพื่อคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น - เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งการงาน	- สามารถดำเนินการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด - พนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติถูกต้องครบถ้วนสามารถดำเนินการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	ยังไม่มีผู้คัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องจากคุณสมบัติยังไม่ครบตามหลักเกณฑ์	
	๗.๒ ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (โดยวิธีการสอบคัดเลือกและการคัดเลือก)	- เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งการงาน	- พนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติถูกต้องครบถ้วนได้รับการอนุญาต/สมัครและอนุมัติให้เดินทางไปราชการเพื่อการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (โดยวิธีการสอบคัดเลือกและการคัดเลือก)	อนุญาต/สมัครและอนุมัติให้เดินทางไปราชการเพื่อการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (โดยวิธีการสอบคัดเลือกและการคัดเลือก)	

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๘	ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต				
	๘.๑ สํารวจปัจจัยความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ดำเนินการสำรวจและรายงานผลการสำรวจปัจจัยความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	รายงานผลการสำรวจปัจจัยความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	
	๘.๒ ประเมินความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	ดำเนินการประเมินและรายงานผลการประเมินความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	รายงานผลการประเมินความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	
	๘.๓ โครงการสร้างความผูกพันในองค์กร (กิจกรรมรับประทานอาหารกลางวัน กลางวันร่วมกัน การอวยพรในวันสำคัญต่างๆ เมื่อมีโอกาส)	เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการอยู่ร่วมกันในมีความรักความผูกพันระหว่างพนักงานด้วยกันและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน	โครงการสร้างความผูกพันในองค์กร (กิจกรรมรับประทานอาหารกลางวัน ร่วมกัน) อย่างน้อยไตรมาสละ ๑ ครั้ง	จัดโครงการสร้างความผูกพันในองค์กร (กิจกรรมรับประทานอาหารกลางวัน ร่วมกัน) - ไตรมาสที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ - ไตรมาสที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๖	
	๘.๔ กิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร	เพื่อยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงาน	ยกย่อง ชมเชยพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่ผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่นในแต่ละรอบการประเมิน	- ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลผู้ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	

ส่วนที่ ๕

ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว โครงสร้างการบริหารงานในปัจจุบันไม่มีความยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว ทำให้การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันการณ์

๒. การบริหารงานบุคคลที่ให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจตามความต้องการของผู้บริหารท้องถิ่น ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมแต่กลับใช้ระบบอุปถัมภ์ ส่งผลให้ท้องถิ่นได้บุคคลไม่มีคุณภาพ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ได้

๓. กระบวนการสรรหาที่ไม่เป็นธรรม เลือกสรรบุคลากรตามนโยบายของผู้บริหาร 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 ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์

๓. ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ มีดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลเอง โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจภายใต้กรอบมาตรฐาน แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบวงเงินร้อยละ ๔๐

(๒) ส่งเสริมและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น ให้โอกาสบุคลากรในการโอน ย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรกันได้ โดยไม่กระทบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการทุกระยะ ตั้งแต่ก่อนการเข้าทำงานระหว่างการทำงาน

(๒) กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากร เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผล การฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการจัดการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เป็นต้น



**องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
อำเภอตากวางจังหวัดบุรีรัมย์**

โทร. ๐-๗๗๔๔-๒๖๑๖ ต่อ ๑๑

โทรสาร ๐-๗๗๔๔-๒๖๑๖ ต่อ ๑๗

www.takeantong.go.th