

รายงานผล
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม
อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม

โทร./โทรสาร ๐-๗๗๓๔-๗๐๐๑

www.Chonlachlam.go.th

คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ได้ประกาศนโยบายและการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment

องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม โดย นายสมโชค อินทร์แก้ว ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ได้ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร” โดยการผลักดันและนำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและบังเกิดผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของนโยบายดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม

มกราคม ๒๕๖๔

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป	๑
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลอัตรากำลังและโครงสร้างส่วนราชการ	๑๐
ส่วนที่ ๓ ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๗
ส่วนที่ ๔ ผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐
ส่วนที่ ๕ ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๖

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. ดวงตราประจำองค์การบริหารส่วนตำบล



ภาพที่ ๑ ดวงตราสัญลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม

๒. ประวัติความเป็นมา

เริ่มต้นตั้งแต่การแยกตัวออกจากอำเภอกาญจนดิษฐ์มาเป็นอำเภอดอนสัก เนื่องจากอำเภอกาญจนดิษฐ์ มีพื้นที่มากตลอดถึงประชาชนซึ่งไม่สะดวกในการปกครองดูแลไม่ทั่วถึง ทางจังหวัดสุราษฎร์ธานี จึงแยกอำเภอกาญจนดิษฐ์ ตั้งเป็นกิ่งอำเภอดอนสัก โดยมีปลัดลาภ ลาภชูรัตน์ เป็นผู้รักษาการแทนนายอำเภอดอนสัก ส่วนตำบลชลครามซึ่งมีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอดอนสัก จึงได้โอนให้ตำบลชลครามมาขึ้นกับอำเภอดอนสัก ตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา

สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ได้รับการจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม ๑๑๓ ตอนพิเศษ ๕๒ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๓๙ ลำดับที่ ๒๙๘๘

๓. ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอดอนสัก มีระยะห่างจากอำเภอประมาณ ๑๘ กิโลเมตร พื้นที่บางส่วนของบริเวณอ่าวไทยตอนล่าง มีพื้นที่ประมาณ ๒๕.๑ ตารางกิโลเมตร หรือ - ไร่ โดยมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	จด	อ่าวบ้านดอน
ทิศใต้	จด	ตำบลท่าอุแท อำเภอกาญจนดิษฐ์
ทิศตะวันออก	จด	ตำบลไชยคราม
ทิศตะวันตก	จด	ตำบลท่าอุแทและตำบลท่าทอง อำเภอกาญจนดิษฐ์

๔. ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบชายฝั่งทะเล เป็นที่ราบลุ่มเหมาะกับการทำการเกษตร ด้านทิศเหนือเป็นชายฝั่งทะเลติดอ่าวบ้านดอน ปัจจุบันความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรชายฝั่งทะเลลดน้อยลง ลักษณะพื้นที่ชายฝั่งเป็นดินเลน พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทำการเกษตร ประมาณ ๑๑,๓๓๐ ไร่

๕. ลักษณะภูมิอากาศ

พื้นที่ตำบลชลครามจะมีลักษณะภูมิอากาศแบบร้อนชื้น ฝนตกตลอดทั้งปี

๖. ลักษณะของดิน

ลักษณะดินเป็นแบบดินเหนียวปนทราย เหมาะแก่การทำเกษตร สวนยางพารา สวนปาล์ม น้ำมันและทำการประมงเพราะมีพื้นที่ติดชายฝั่งทะเล

๗. ลักษณะของแหล่งน้ำ

แหล่งน้ำ ห้วย หนอง คลอง บึง สระน้ำ ประปา ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ซึ่งแยกได้ดังนี้

- หนอง มีจำนวน ๗ แห่ง

๑. หนองลา	ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑	
๒. หนองพังแท	ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๔	
๓. หนองคูร่า	ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๖	
๔. หนองไทร	ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๒	
๕. หนองหมาก	ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๔	
๖. หนองคล้า	ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๔	
๗. หนองจิก	ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๖	

- คลอง มีจำนวน ๙ แห่ง

๑. คลองท่าทอง	ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๕,๖	
๒. คลองบางลุง	ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๕	
๓. คลองคราม	ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑,๒,๔,๖	
๔. คลองตัว	ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑	
๕. คลองนุ้ย	ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑,๓	
๖. คลองกลาง	ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑	
๗. คลองบางต้อ	ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๒	
๘. คลองบางตาพรหม	ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๒	
๙. คลองบางเหม็ด	ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๒	

- สระน้ำ มีจำนวน ๕ แห่ง

๑. สระน้ำบ้านดอนเนา	ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๕
๒. สระน้ำวัดเนาวรัตนาราม	ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๕
๓. สระน้ำสามเพรียง	ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๕
๔. สระน้ำประปา	ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๓
๕. สระเก็บน้ำหนองไผ่	ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๒

- ประปา มีจำนวน ๓ แห่ง

๑. ประปาชนบท รพช.บ้านพอด	ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑
๒. ประปาขนาดใหญ่(ผิวดิน)	ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๕
๓. ประปาขนาดใหญ่(แบบนครหลวง)	ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๖

- ห้วย มีจำนวน ๑ แห่ง

๑. ห้วยน้ำเย็น

ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๔

๘. ด้านการเมือง/การปกครอง

๘.๑ เขตการปกครอง แบ่งออกเป็น ๖ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อผู้ใหญ่บ้าน/กำนัน	หมายเหตุ
๑	บ้านพอด	นายชูศักดิ์ นาคนวล	
๒	บ้านครามล่าง	นายโสธร สังข์มุณี	
๓	บ้านดอนเกลี้ยง	นายปรากฏ รัตโน	
๔	บ้านครามบน	นายประพาส ศรีทองกุล	(กำนันตำบลชลคราม)
๕	บ้านดอนเนาวิ	นายเกรียงศักดิ์ คล้ายโสม	
๖	บ้านหาดใหญ่	นายสุรินทร์ ชนะภักดี	

๘.๒ การเลือกตั้ง_ แบ่งเขตออกเป็น ๖ เขต

เขตเลือกตั้งที่	หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน
๑	๑	บ้านพอด
๒	๒	บ้านครามล่าง
๓	๓	บ้านดอนเกลี้ยง
๔	๔	บ้านครามบน
๕	๕	บ้านดอนเนาวิ
๖	๖	บ้านหาดใหญ่

๙. ประชากร

๙.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร ทั้งหมด ๒,๒๑๕ คน ชาย ๑,๐๙๖ คน หญิง ๑,๑๑๙ คน จำนวนครัวเรือน ๑,๐๗๒ ครัวเรือน จำแนกได้ดังนี้

หมู่ที่	จำนวนประชากร(คน)			จำนวนครัวเรือน
	ชาย	หญิง	รวม	
๑ บ้านพอด	๓๒๑	๓๓๒	๖๖๓	๓๗๕
๒ บ้านครามล่าง	๑๒๕	๑๒๗	๒๕๒	๑๔๕
๓ บ้านดอนเกลี้ยง	๙๔	๙๔	๑๘๘	๙๑
๔ บ้านครามบน	๑๘๕	๑๙๗	๓๘๒	๑๖๗
๕ บ้านดอนเนาวิ	๑๖๗	๑๖๒	๓๒๙	๑๔๕
๖ บ้านหาดใหญ่	๑๙๔	๒๐๗	๔๐๑	๑๔๗

ที่มา สำนักงานทะเบียนราษฎรอำเภอดอนสัก (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒)

แผนที่ตำบลชลคราม



๙. สภาพทางสังคม ประกอบด้วย

๙.๑ ด้านการศึกษา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง คือ

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคราม จำนวน ๔๕ คน ชาย ๑๙ คน หญิง ๒๖ คน

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพอด จำนวน ๑๓ คน ชาย ๕ คน หญิง ๘ คน

โรงเรียนประถมศึกษา ๒ แห่ง คือ

- โรงเรียนวัดชลคราม จำนวน ๑๒๖ คน ชาย ๖๙ คน หญิง ๕๗ คน

- โรงเรียนวัดนทีพัฒนาราม จำนวน ๒๖ คน ชาย ๑๕ คน หญิง ๑๑ คน

ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียน ฯ จำนวน ๒๙ คน ชาย ๑๓ คน หญิง ๙ คน

ที่มา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/โรงเรียน /กศน. ข้อมูล ณ เดือน มิถุนายน ๒๕๕๙

ศาลาประชุมหมู่บ้าน ๒ แห่ง คือ หมู่ที่ ๑ - ๒

๙.๒ การสาธารณสุข สถานีอนามัยประจำตำบล ๒ แห่ง คือ

- สถานีอนามัยบ้านชลคราม หมู่ที่ ๕

มีบุคลากรสาธารณสุข จำนวน ๒ คน

ระบุเจ้าหน้าที่

- สถานีอนามัยบ้านคราม หมู่ที่ ๔

มีบุคลากรสาธารณสุข จำนวน ๕ คน

อาสาสมัครสาธารณสุข จำนวน ๕๔ คน

ตารางแสดงจำนวนและความครอบคลุมของอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ต่อหลังคาเรือน

ที่	สถานบริการ	จำนวนหลังคาเรือน	จำนวนประชากร	จำนวนอสม.	ความครอบคลุมอสม./หลังคาเรือน	ความครอบคลุมอสม./ประชากร
๑	รพ.สต. ชลคราม	๕๙๒	๑,๒๐๖	๒๗	๑๔	๔๕
๒	รพ.สต. บ้านคราม	๔๓๔	๑,๐๓๒	๓๐	๑๓	๓๙

ที่มา ระบบฐานข้อมูล JHCIS เดือน มกราคม ๒๕๕๙

อัตราการมีส่วนร่วมร้อยละ ๑๐๐ %

๙.๓ อาชญากรรม

มีป้อมตำรวจชุมชนประจำตำบล ๑ แห่ง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ บ้านพอด

๙.๔ การสังคมสงเคราะห์

ข้อมูลผู้สูงอายุ ตาราง : แสดงจำนวนผู้สูงอายุ (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙)

ที่	หมู่บ้าน	จำนวนผู้สูงอายุ (รับเบี้ยยังชีพแล้ว)	จำนวนผู้สูงอายุ (ยังไม่รับเบี้ยยังชีพ)
๑	บ้านพอด	๑๖๘	๙
๒	บ้านครามล่าง	๕๐	๑
๓	บ้านดอนเกลี้ยง	๒๑	๒
๔	บ้านครามบน	๕๘	๔
๕	บ้านดอนเนาว์	๕๘	๔
๖	บ้านหาดใหญ่	๔๘	๖
รวม		๔๐๓	๒๗

ข้อมูลผู้พิการ ตาราง : แสดงจำนวนผู้พิการ (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙)

ที่	หมู่บ้าน	จำนวนพิการ (รับเบี้ยยังชีพแล้ว)
๑	บ้านพอด	๑๖
๒	บ้านครามล่าง	๖
๓	บ้านดอนเกลี้ยง	๔
๔	บ้านครามบน	๔
๕	บ้านดอนเนาว์	๑๗
๖	บ้านหาดใหญ่	๖
รวม		๕๓

๑๐. ระบบบริการพื้นฐาน

๑๐.๑ การคมนาคมขนส่ง

ลำดับที่	หมู่ที่	ชื่อสายทาง	ถนนดินหรือลูกรัง		ปรับปรุงเป็น ถนนลาดยางหรือ คสล.		คงเหลือถนนดินหรือ ลูกรังที่ยังไม่ได้ปรับปรุง		หมายเหตุ
			กว้าง(ม.)	ยาว(ม.)	กว้าง(ม.)	ยาว(ม.)	สายทาง	ยาว(กม.)	
๑	๑	สายริมทะเล	๓	๑,๗๙๐	๓	๑,๗๙๐	๐	๐	
๒	๑	สายคลองตัว-คลองคราม	๔	๒,๗๐๐	๐	๐	๑	๒,๗๐๐	
๓	๒	สายบางเหม็ด	๔	๑,๗๐๐	๔	๑๐๐	๑	๑,๖๐๐	
๔	๒	สายท่าเรือ	๕	๑,๗๐๐	๕	๑,๗๐๐	๐	๐	
๕	๒	สายวัดโบสถ์	๔	๑๕๐	๐	๐	๑	๑๕๐	
๖	๓	สายดอนยวน	๔	๖๙	๔	๖๖๐	๑	๓๓	
๗	๓	สายดอนเกลี้ยง	๖	๓,๕๕๐	๖	๓,๕๕๐	๐	๐	
๘	๔	สายวัดโพธิ์	๔	๕๒๐	๔	๒๐๐	๑	๓๒๐	
๙	๔	สายหน้า อบต.	๖	๗๐๐	๖	๗๐๐	๐	๐	
๑๐	๔	สายอบต.๑	๖	๓,๓๐๐	๖	๒,๓๐๐	๑	๑,๐๐๐	
๑๑	๕	สายบ้านนายสิทธิ์	๕	๓๕๐	๕	๒๐๐	๑	๑๕๐	
๑๒	๕	สายสามเพ็รียง	๔	๗๐๐	๔	๒๐๐	๑	๕๐๐	
๑๓	๖	สายบ้านนายณรงค์	๔	๓๐๐	๐	๐	๑	๓๐๐	
๑๔	๖	สายคูร่า-ชลประทาน	๕	๒๐๐	๕	๒๐๐	๐	๐	
๑๕	๖	สายบ้านนายแสง	๔	๒๔๐	๐	๐	๑	๒๔๐	
๑๖	๖	สายदानจัน	๔	๑,๐๐๐	๔	๑,๐๐๐	๐	๐	

๑๐.๒ สะพาน ๑๘ แห่ง มีดังนี้

- หมู่ที่ ๑ - สะพานสายคลองตัว
 - สะพานคลองกลาง
 - สะพานสายบางตาโหด
 - สะพานคลองน้ย
- หมู่ที่ ๒ - สะพานคลองตัว
 - สะพานคลองบางตาพรหม
 - สะพานบางต้อ
 - สะพานคลองขุด
 - สะพานชลประทาน ๑ จุด
- หมู่ที่ ๔ - สะพานพังแก
 - สะพานคลองคราม ๒ จุด
 - สะพานชลประทาน ๒ จุด
- หมู่ที่ ๕ - สะพานคูชลประทาน ๒ จุด
 - สะพานคลองท่าทอง
 - สะพานหัวศอก
 - สะพานคลองบางลุง
- หมู่ที่ ๖ - สะพานทางหลวงชนบท
 - สะพานชลประทาน จำนวน ๖ จุด

๑๐.๓ การไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้านจำนวนประชากรที่ใช้ไฟฟ้า ดังนี้

- จำนวนครัวเรือนในตำบลชลครามที่มีไฟฟ้าใช้คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ %

๑๐.๔ การประปาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ที่สามารถใช้ได้ จำนวน ๔ แห่ง คือ

๑. ประปอนามัย/รพช.

แหล่งน้ำที่ผลิตน้ำประปา คือ สระน้ำวัดดอนเนา หมู่บ้านที่ใช้น้ำ คือ หมู่ที่ ๑-หมู่ที่ ๕

๒. ประปาหาดใหญ่ แหล่งน้ำที่ใช้ บ่อบาดาล หมู่บ้านที่ใช้น้ำ คือ หมู่ที่ ๖

๑๐.๔ โทรศัพท

- จำนวนบ้านที่มีโทรศัพท์ ๑๒๘ หลังคาเรือน
- จำนวนโทรศัพท์สาธารณะ ๑๖ แห่ง

๑๐.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่งและวัสดุ ครุภัณฑ์

- ที่ทำการไปรษณีย์ชั่วคราว ๑ แห่ง
- จำนวนหอกระจายในพื้นที่ ๒ แห่ง หมู่ที่ ๑, หมู่ที่ ๕
- อินเทอร์เน็ตตำบล ๑ แห่ง
- การเดินทางเข้าสู่พื้นที่ได้โดย รถยนต์/รถจักรยานยนต์/เรือ

๑๑. สภาพทางเศรษฐกิจ

๖.๑ อาชีพของประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบ อาชีพหลัก ได้แก่ สวนยางพารา/ปาล์มน้ำมัน/นากุ้ง/ทำประมง อาชีพเสริม ได้แก่ เลี้ยงสัตว์/ปลูกผัก/พืชไร่

ผู้ประกอบอาชีพ	เกษตรกรรม	ประมง	ปศุสัตว์	อื่น ๆ	ว่างงาน
คิดเป็นเปอร์เซ็นต์(%)	๕๕%	๑๕%	๒๐%	๕%	๕%

๖.๖-๖.๘ หน่วยธุรกิจในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม

- ปิมน้ำมัน(หลอดแก้ว) ๑๔ แห่ง
- บริษัท ๑ แห่ง
- ร้านค้า ๒๘ แห่ง
- อื่น ๆ เช่น อู่ซ่อมรถมอเตอร์ไซด์ ๕ แห่ง

๑๒. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๑๒.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

มีจำนวน ๖ หมู่บ้าน และมีพื้นที่ข้อมูลพื้นฐานแต่ละหมู่บ้าน ดังนี้

ที่	หมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนหลังคาเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านพอด	๓๕๐	๓๔๓	๖๙๓	๓๖๗
๒	บ้านครามล่าง	๑๒๓	๑๓๑	๒๕๔	๑๔๐
๓	บ้านดอนเกลี้ยง	๙๒	๘๙	๑๘๑	๘๖
๔	บ้านครามบน	๑๗๘	๑๘๓	๓๖๑	๑๕๑
๕	บ้านดอนเนาวิ	๑๖๔	๑๖๘	๓๓๒	๑๓๙
๖	บ้านหาดใหญ่	๑๙๙	๒๑๘	๔๑๗	๑๔๓
รวม		๑,๑๐๖	๑,๑๓๒	๒,๒๓๘	๑,๐๒๖

๑๒.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

ราษฎรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ ทำสวนยางพารา สวนปาล์ม น้ำมัน สวนผลไม้

๑๒.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

มีแหล่งน้ำจากฝายน้ำล้น สระน้ำ แต่ปริมาณน้ำไม่เพียงพอต่อการเกษตร

๑๒.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้

ระบบประปาหมู่บ้าน จำนวน ๖ หมู่บ้าน

บ่อบาดาล ๑๖ แห่ง

ประปาผิวดิน ๔ แห่ง

๑๓. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัด จำนวน ๕ แห่ง ศาลเจ้า ๑ แห่ง

- วัดชลคราม หมู่ที่ ๒
- วัดนทีพัฒนาราม หมู่ที่ ๑
- วัดเนาวรัตนาราม หมู่ที่ ๕
- วัดดอนยวน หมู่ที่ ๓
- ศาลเจ้าบ้านพอด หมู่ที่ ๑
- วัดโพธิ์สังหาร หมู่ที่ ๔

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- มีที่พักสายตรวจ ๒ แห่ง
 - หมู่ที่ ๑ บ้านพอด
 - หมู่ที่ ๔ บ้านครามบน
 - มีศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อบต.ชลคราม จำนวน ๑๙ คน
 - มีอาสาสมัครตำรวจบ้าน จำนวน ๓๔ คน
- แยกตามหมู่บ้านดังนี้

หมู่ที่ ๑	จำนวน	๗	คน
หมู่ที่ ๒	จำนวน	๗	คน
หมู่ที่ ๓	จำนวน	๙	คน
หมู่ที่ ๔	จำนวน	๑๐	คน
หมู่ที่ ๕	จำนวน	๘	คน
หมู่ที่ ๖	จำนวน	๖	คน

จำนวนแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ จำนวน ๑๘ คน

๑๔. ทรัพยากรธรรมชาติ

๑๔.๑ น้ำ

-

๑๔.๒ ป่าไม้

- ป่าชายเลน อยู่ในเขตพื้นที่ หมู่ที่ ๑,๒,๓
- แหล่งน้ำธรรมชาติ
- ทะเลบ้านพอด

๑๔.๓ ภูเขา

- ไม่มีพื้นที่ติดภูเขา

๑๔.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

- เป็นแหล่งอาหารทะเลที่ยังมีความอุดมสมบูรณ์สูง เช่น กุ้ง หอย ปู ปลา เป็นต้น

๑๔.๕ ภูมิปัญญาชาวบ้าน

- การทำเครื่องยาสมุนไพร หมู่ที่ ๑
- การรำนโนราห์พื้นบ้าน หมู่ที่ ๖
- การรักษาโรคด้วยสมุนไพร หมู่ที่ ๕
- การเล่นดนตรีพื้นบ้าน หมู่ที่ ๕
- การทำอุปกรณ์ดักจับสัตว์น้ำ หมู่ที่ ๕
- การทำเครื่องจักรสาน หมู่ที่ ๖

๑๕. ศักยภาพในการตำบลชลคราม

๑. ด้านการบริหารจัดการ

จำนวนบุคลากรทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ๒๔ คน

๑) สำนักปลัด	จำนวน	๑๔	คน
๒) กองคลัง	จำนวน	๕	คน
๓) กองช่าง	จำนวน	๕	คน

ส่วนที่ ๒

ข้อมูลอัตรากำลังและโครงสร้างส่วนราชการ

๑. โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลชลครามได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๗ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานการเจ้าหน้าที่
- (๓) งานนโยบายและแผน
- (๔) งานกฎหมายและคดี
- (๕) งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๖) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- (๗) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๔ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานการเงิน
- (๒) งานบัญชี

(๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

(๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งานหลัก ดังนี้

(๑) งานก่อสร้าง

(๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร

(๓) งานผังเมือง

(๔) งานประสานสาธารณูปโภค

๒. ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	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	
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล (๐๑)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	
๗	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	
๗	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	
๙	ครู	วิชาการ	ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖-๐๐๑๘๖	
๑๐	ครู	วิชาการ	-	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖-๐๐๑๘๗	
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	

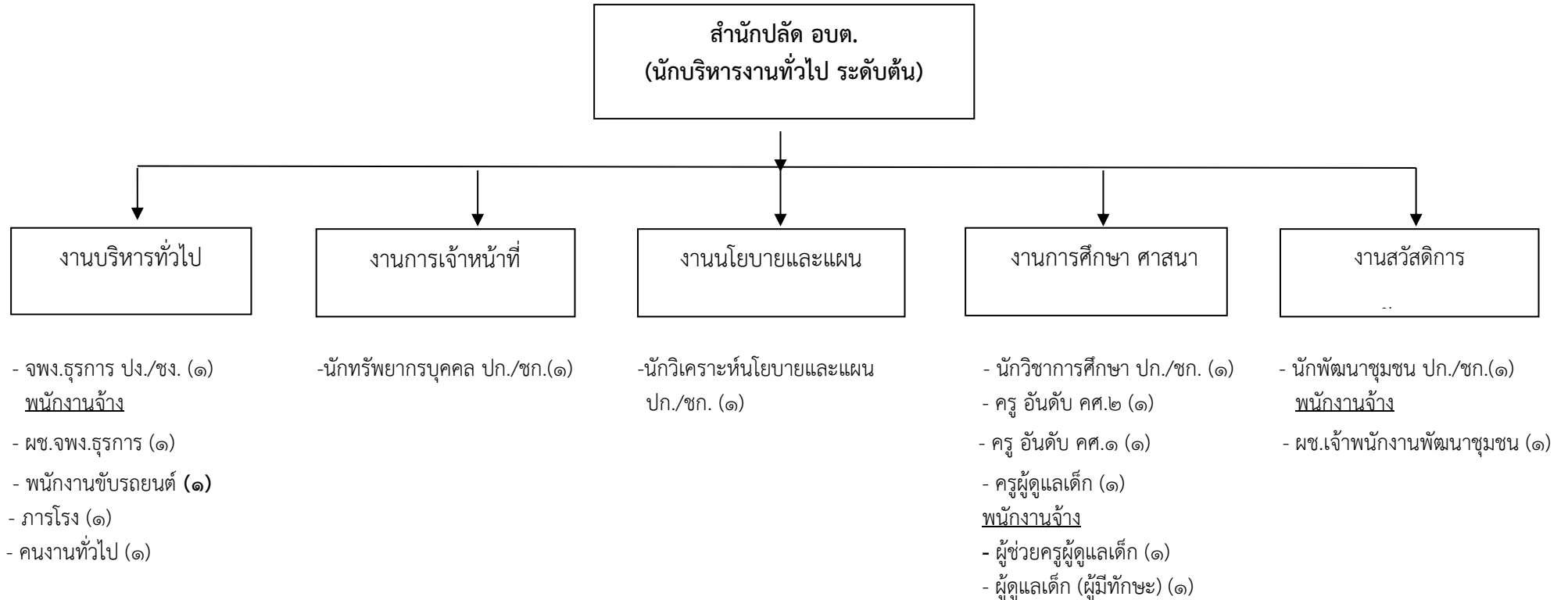
ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๑๕	ภารโรง	-	-	๑	-	
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	-	
๑๗	คนงานทั่วไป	-	-	๑	-	
	กองคลัง (๐๔)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	
๒๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก/ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	-ว่าง-
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๒๔	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	๑		
๒๕	คนงานทั่วไป	-	-	๑	-	
	กองช่าง (๐๕)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	-ว่าง-
๒๗	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อาวุโส	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	
๒๘	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป			๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	-ว่าง-
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๓๐	คนงานทั่วไป	-	-	๒	-	

๓. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของ อบต.ชลคราม

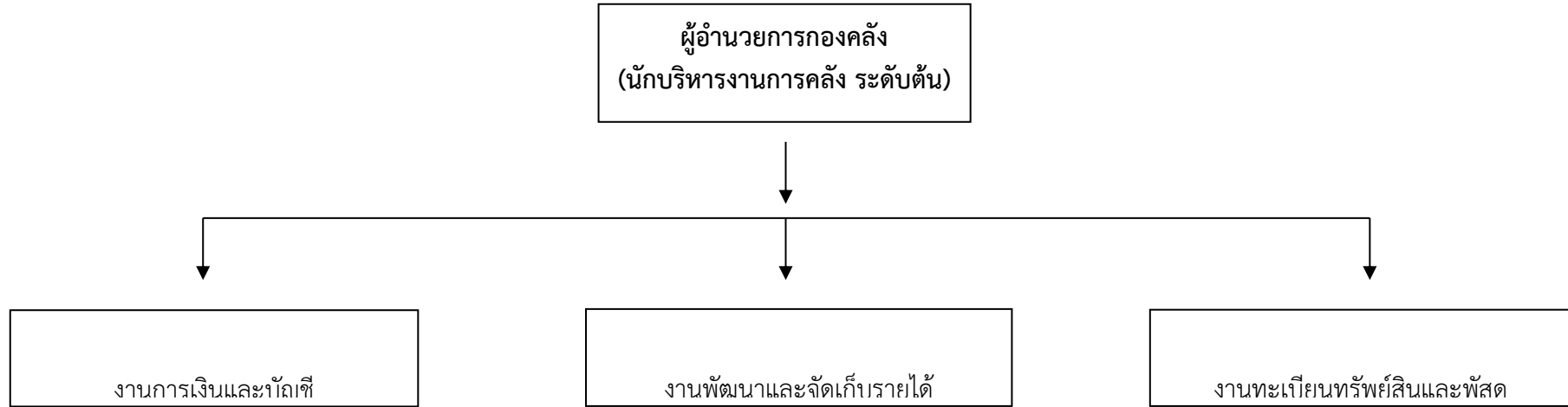


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



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

โครงสร้างกองคลัง



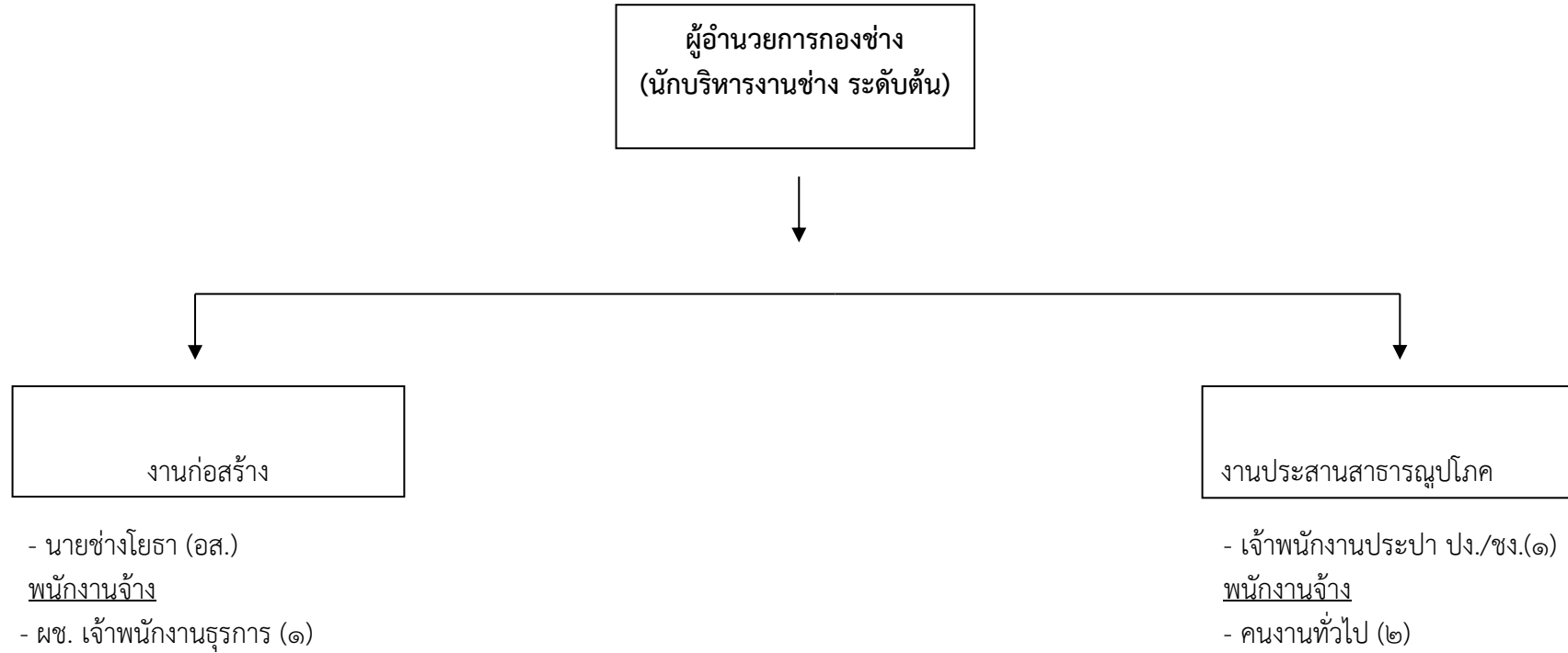
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑)

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (๑)
- พนักงานจ้าง
- พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (๑)
- คนงานทั่วไป (๑)

- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (๑)
- พนักงานจ้าง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานครู อบต.		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู						
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.								
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๒	๘

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานครู อบต.		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู						
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.								
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๒	๖

ส่วนที่ ๓

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๒ ความว่า

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

องค์การบริหารส่วนตำบลชลครามโดย นายสมโชค อินทร์แก้ว ตำแหน่ง นายกองการบริหารส่วนตำบลชลคราม ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยตระหนักเสมอว่า “ บุคลากร ” คือ “ หัวใจ สำคัญของความสำเร็จขององค์กร ” จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

เมล็ดพันธุ์ที่ดีย่อมเจริญเติบโตเป็นต้นไม้ที่มีคุณภาพได้ฉันทัดการคัดเลือกที่มีระบบและมีมาตรฐานย่อมนำมาคนดีและมีคุณภาพมาสู่องค์กร ฉะนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลชลครามโดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจึงดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนแสวงหาคนตามคุณลักษณะตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยมุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง “ คนเก่ง ” และ “ คนดี ” มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ที่เปลี่ยนแปลงไปรวมทั้งนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑.๒ ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางป้ายประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม www.chonlakram.co.th และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังอำเภอชลคราม และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

การพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนเพื่อสร้างความได้เปรียบในการปฏิบัติการกิจขององค์กรระยะยาว บุคลากรทุกคนและทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านการบริหารและการจัดการด้านคุณภาพสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร รวมถึงความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล การสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพการให้บริการและความเอาใจใส่ต่อลูกค้า ประชาชนผู้รับบริการ ให้กับบุคลากรทุกคน โดยเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสัมพันธ์ และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ในขณะเดียวกันก็สร้างความมั่นคงและความผูกพันทางใจให้มีความรักองค์กร ตลอดจนความมั่นใจที่ทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อให้เป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้สามารถรองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลชลครามที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) แผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชลครามประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความเหมาะสมและสถานะทางการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม

๒.๒ รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ประจำปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคมของปีงบประมาณถัดไป เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล

๒.๔ จัดให้มีการประเมินพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

สิ่งสำคัญในการรักษา จูงใจ ดึงดูด และสร้างความรักองค์กรให้เกิดขึ้นนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรประจำปี จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานส่วนตำบล และพนักงานงานที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ สํารวจปัจจัยความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปี

๓.๒ ประเมินความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปี

๓.๓ กำหนดให้การจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรในองค์กร เช่น การแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน การรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน เป็นต้น

๓.๔ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๓.๕ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น ประกาศผล/ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล และพนักงานงานจ้างผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมินเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๓.๖ ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

๓.๗ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นของพนักงานส่วนตำบล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานงานจ้าง เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการ และพนักงานงานจ้างร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอนายกองคํการบริหารส่วนตำบลชลครามพิจารณาโดยด่วน

๓.๘ ควบคุมการต่อสัญญาจ้างพนักงานงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม โดยทุกส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลภายใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบ ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขอบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม พ.ศ.๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกองคํการบริหารส่วนตำบลชลครามทราบโดยเร็ว

๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่องค์การบริหารส่วนตำบลชลครามจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

๔.๓ จัดทำช่องทางร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม

๔.๔ จัดทำแบนเนอร์ “มุมมองการเจ้าหน้าที่” ที่เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม (www.chonlakram.co.th) เพื่อเพิ่มช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนที่ ๔

ผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานีเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

องค์การบริหารส่วนตำบลชลครามโดย นายสมโชค อินทร์แก้ว ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลชลคราม ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร” จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๒ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลชลครามได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

เมล็ดพันธุ์ที่ดีย่อมเจริญเติบโตเป็นต้นไม้ที่มีคุณภาพได้ฉันใดการคัดเลือกที่มีระบบและมีมาตรฐานย่อมนำมาคนดีและมีคุณภาพมาสู่องค์กรฉันนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลชลครามโดยงานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจึงดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนแสวงหากคนตามคุณลักษณะตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยมุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม

๑.๑ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(๑) จัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ที่เปลี่ยนแปลงไปรวมทั้งนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

(๒) ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

(๓) การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางป้ายประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม www.chonlakram.co.th และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังอำเภอดอนสัก และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๑.๒ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

(๒) ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ สังกัด กองคลัง

๒) พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คณงานทั่วไป สังกัด กองช่าง

๓) พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คณงานทั่วไป สังกัด สำนักปลัด

๔) พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานจดมาตรวัดน้ำ สังกัด กองคลัง

(๓) ประชาสัมพันธ์การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง โดยช่องทางต่าง ๆ ดังนี้

๑) ป้ายประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม

๒) เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม (www.chonlakram.co.th)

๓) ทำหนังสือแจ้งประชาสัมพันธ์ไปยังอำเภอดอนสัก และท้องถิ่นจังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในเขตพื้นที่อำเภอกาญจนดิษฐ์ และอำเภอดอนสัก

(๔) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างและแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างในการดำเนินการสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ สังกัด กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม

๒) พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คณงานทั่วไป สังกัด กองช่าง

๓) พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คณงานทั่วไป สังกัด สำนักปลัด

๔) พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานจดมาตรวัดน้ำ สังกัด กองคลัง

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

การพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนเพื่อสร้างความได้เปรียบในการปฏิบัติภารกิจขององค์กรระยะยาว บุคลากรทุกคนและทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านการบริหารและการจัดการด้านคุณภาพสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร รวมถึงความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล การสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพการให้บริการและความเอาใจใส่ต่อลูกค้า ประชาชนผู้รับบริการ ให้กับบุคลากรทุกคน โดยเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสัมพันธ์ และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ในขณะเดียวกันก็สร้างความมั่นคงและความผูกพันทางใจให้มีความรักองค์กร ตลอดจนความมั่นใจที่ทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อให้เป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน

ตำบลชลคราม (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้สามารถรองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลชลครามที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) แผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และแผนการดำเนินงานการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลชลครามประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของกุศลกรในทุกหน่วยงาน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความเหมาะสมและสถานะทางการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม

๒) รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ประจำปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคมของปีงบประมาณถัดไป เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓) ส่งเสริมให้กุศลกรพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล

๔) จัดให้มีการประเมินพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๒.๒ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

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

๒) จัดทำและดำเนินการตามแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

๓) จัดทำและดำเนินการตามแผนการดำเนินงานการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๔) รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๕) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูขององค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) และรอบการประเมินครั้งที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) ตามกฎหมายว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วแต่กรณี

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

สิ่งสำคัญในการรักษา จูงใจ ดึงดูด และสร้างความรักองค์กรให้เกิดขึ้นนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม โดยงานเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคูณภาพชีวิตของบุคลากรประจำปี จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานส่วนตำบล และพนักงานงานที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม

๓.๑ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- (๑) สํารวจปัจจัยความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปี
- (๒) ประเมินความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปี
- (๓) กำหนดให้การจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรในองค์กร เช่น การแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน การรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน เป็นต้น
- (๔) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย
- (๕) จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น ประกาศผล/ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลและพนักงานงานจ้างผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมินเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น
- (๖) ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด
- (๗) ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นของพนักงานส่วนตำบล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานงานจ้าง เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการ และพนักงานงานจ้างร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอนายกองคํการบริหารส่วนตำบลชลครามพิจารณาโดยด่วน
- (๘) ควบคุมการต่อสัญญาจ้างพนักงานงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด

๓.๒ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

- (๑) สํารวจปัจจัยความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
- (๒) ประเมินความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
- (๓) จัดทำโครงการสร้างความผูกพันในองค์กร
- (๔) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย
- (๕) ประกาศผลประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลและพนักงานงานจ้างผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) และรอบการประเมินครั้งที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น
- (๖) จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๓
- (๗) ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

(๘) ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (ระหว่าง วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) และรอบการประเมินครั้งที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ และ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓) และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓) เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

(๙) ควบคุมการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ ราย พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ ราย

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม โดยทุกส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ่มใบบุคลากรเข้าถึงช่องทางรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๑ แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

(๑) ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลภายใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบ ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม พ.ศ.๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกององค์การบริหารส่วนตำบลชลครามทราบโดยเร็ว

(๒) การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่องค์การบริหารส่วนตำบลชลครามจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการ คัดเลือก

(๓) จัดทำช่องทางร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ชลคราม

(๔) จัดทำแบนเนอร์ “มุ่งมั่นการเจ้าหน้าที่” ที่เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบล ชลคราม (www.chonlakram.co.th) เพื่อเพิ่มช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๔.๒ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ จริยธรรมของของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกององค์การบริหารส่วนตำบลชลครามทราบโดยเร็ว

(๒) จัดทำช่องทางร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วน ตำบลชลคราม ดังนี้

๑) ทางโทรศัพท์ องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม หมายเลข ๐- ๗๗๓๔-๗๐๐๑ ในวันและเวลาราชการ

- ๒) ทางโทรสาร องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม หมายเลข ๐- ๗๗๓๔-๗๐๐๑ ใน
วันและเวลาราชการ
- ๓) งานกรรณาเจ้าหน้าที สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม
- ๔) ทางไปรษณีย์ เป็นหนังสือร้องเรียน ถึง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลชลคราม
โดยตรง ตามที่อยู่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม
- ๕) ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ที www.chonlakram.co.th
[แบนเนอร์](#) รับเรื่องราวร้องทุกข์ แจ้งข่าวการทุจริต
- ๖) ทาง e-mail. office@chonlakram.go.th

ส่วนที่ ๕

ผลการวิเคราะห์การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว โครงสร้างการบริหารงานในปัจจุบันไม่มีความยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว ทำให้การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันเหตุการณ์

๒. การบริหารงานบุคคลที่ให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจตามความต้องการของผู้บริหารท้องถิ่น ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมแต่กลับใช้ระบบอุปถัมภ์ส่งผลให้ท้องถิ่นได้บุคคลไม่มีคุณภาพ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ได้

๓. กระบวนการสรรหาที่ไม่เป็นธรรม เลือกรับบุคลากรตามนโยบายของผู้บริหาร จึงได้คนที่ไม่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน

๔. สวัสดิการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างไม่เป็นไปตามระบบความรู้ความสามารถ แต่เป็นระบบโควตา และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ทันต่อสถานการณ์ ไม่ทันต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ยึดจากปริมาณงาน ความรู้ความสามารถเป็นหลัก ไม่มีความยุติธรรม ไม่ใช้ระบบคุณธรรมแต่ใช้ระบบอุปถัมภ์แทน

๒. ข้อเสนอการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. โครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรมีเพียงองค์กรเดียว เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการกำหนดมาตรฐาน และมีมาตรฐานการปฏิบัติเดียวกัน เพื่อให้กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นเป็นไปอย่างเป็นธรรม มีความคล่องตัว

๒. ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการ แทนการให้อำนาจแก่ผู้บริหารเพียงผู้เดียว เพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจ

๓. กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนได้

๔. การเลือกสรรบุคลากรต้องยึดหลักคุณธรรมและดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

๕. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และพิจารณาจากความต้องการจริงในการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองโดยการเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทันต่อเหตุการณ์

๓. ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ มีดังต่อไปนี้

๑ การพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลเอง โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจภายใต้กรอบมาตรฐาน แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบวงเงินร้อยละ ๔๐

(๒) ส่งเสริมและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น ให้โอกาสบุคลากรในการโอน ย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรกันได้ โดยไม่กระทบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการทุกระยะ ตั้งแต่ก่อนการเข้าทำงาน ระหว่างการทำงาน

(๒) กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากร เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการจัดการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เป็นต้น