



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางสระแก้ว



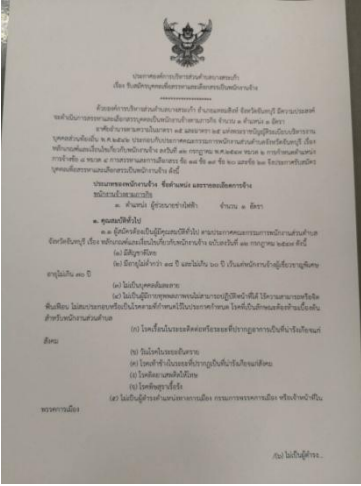
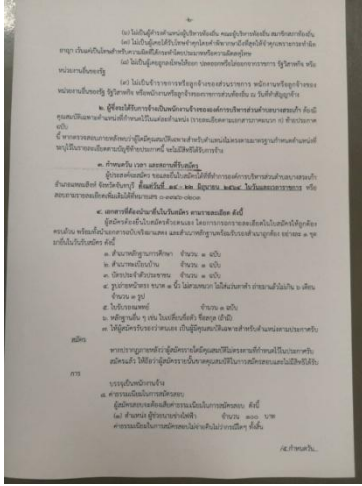
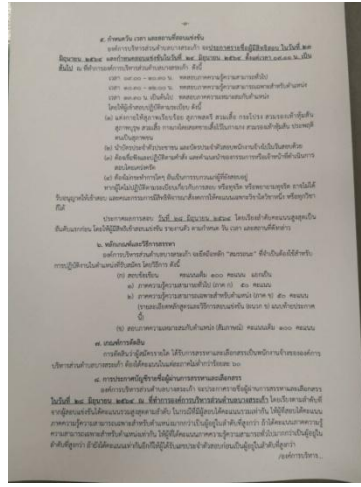
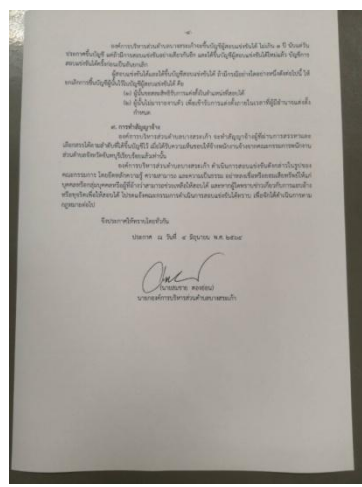
องค์การบริหารส่วนตำบลบางสระแก้ว
อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง

รายการ	ตัวชี้วัด
แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	<p>๑. ใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล บางสระแก้ว ในการวิเคราะห์ อัตราค่าจ้าง เพื่อจัดทำ กรอบอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล บางสระแก้วพิจารณา</p> <p>๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวน ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบล จังหวัดจันทบุรี เช่น การปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับพนักงาน ส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น , การขอเพิ่มอัตราค่าจ้างข้าราชการ/พนักงานจ้าง, การปรับปรุงตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ</p>
ผลการดำเนินงาน	<p>๑. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <div style="text-align: center;">  <p>ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางสระแก้ว เรื่อง แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)</p> </div> <p>อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๑ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๒๒๗ และข้อ ๒๒๘/๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ ข้อ ๒๒๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบการปรับโครงสร้างส่วนราชการใหม่ โดยถือว่าการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบางสระแก้ว จึงประกาศการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ดังนี้</p> <p>ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล บางสระแก้ว เรื่อง แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)</p> <p>ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป</p> <p>ข้อ ๓ ให้แก้ไขปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ในส่วนของข้อ ๔ ข้อ ๙ ข้อ ๑๐ และข้อ ๑๑ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้</p> <p>ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <div style="text-align: center;">  <p>(นายสมชาย ทองอ่อน) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางสระแก้ว</p> </div>

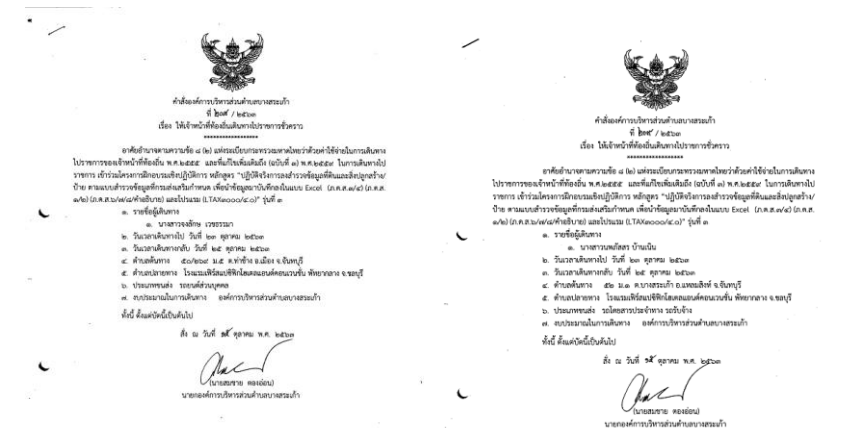
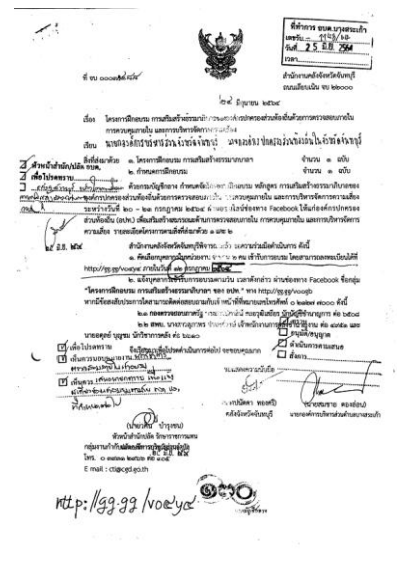
๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

รายการ	ตัวชี้วัด
การสรรหาและคัดเลือก	<p>๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรีกำหนด</p> <p>๒. สรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ ประกาศ/ มติ ก.อบต. อย่างชัดเจน</p> <p>๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p>
ผลการดำเนินงาน	<p>๑. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ อบต.บางสระแก้ว มีการรับสมัครพนักงานจ้างมาแทนตำแหน่งที่ว่าง ตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑ อัตรา</p> <div style="display: flex; flex-wrap: wrap; justify-content: space-around;"> <div style="width: 48%; text-align: center;">  </div> <div style="width: 48%; text-align: center;">  </div> <div style="width: 48%; text-align: center;">  </div> <div style="width: 48%; text-align: center;">  </div> </div> <p>๒. พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน โอน (ย้าย) ไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น จำนวน ๑ ตำแหน่ง</p>

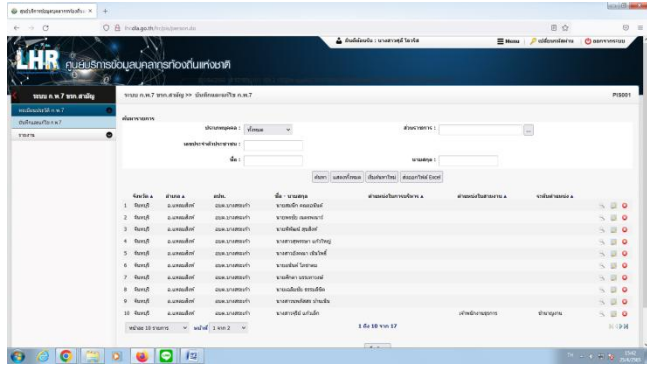
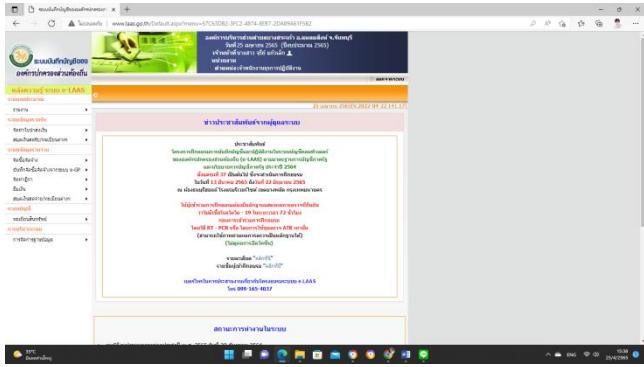
๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
การบริหารผลการปฏิบัติงาน	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ / เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งแต่ละกอง/ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการ คัดเลือกบุคคล ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้ สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน</p>
ผลการดำเนินงาน	<p>๑. อบต.บางสระแก้ว ได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล และการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส และไม่มีการร้องเรียน มีรายละเอียดดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีกำหนดการประเมินปีละ ๒ รอบ ดังนี้ - รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) - รอบที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) - องค์กรประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๓๐) - องค์กรประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๘๐) และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๒๐) - การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง รอบที่ ๑ - ๒ / ๒๕๖๔ เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง <p>๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นไปด้วยความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้</p>

๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

รายการ	ตัวชี้วัด
<p>การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</p> <p>๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือกระบวนการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ LHR - โปรแกรมระบบ E-laas, E-office, E-pian, E-gp, ccis</p>
<p>ผลการดำเนินงาน</p>	<p>๑. มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และพัฒนาการปฏิบัติงานในระบบสารสนเทศในด้านต่างๆ</p> <div style="text-align: center;">  </div> <div style="text-align: center;">  </div>

๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ (ต่อ)

รายการ	ตัวชี้วัด
<p>ผลการดำเนินงาน</p>	<p>- โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ พนักงานจ้าง (ระบบ LHR) มีการปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศอย่างครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน</p>  <p>- โปรแกรมระบบ E-laas</p> 

๕. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

รายการ	ตัวชี้วัด
สวัสดิการและผลตอบแทน	<p>๑. ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๔๘</p> <p>๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงาน ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <p>๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <p>๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย ค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๕๙</p> <p>๕. ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก .กลาง เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘</p> <p>๖. ปฏิบัติตามประกาศ ก .กลาง เรื่อง กำหนดเงื่อนไข และวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัล ประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘</p> <p>๗. ประกาศคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบล จังหวัดจันทบุรีเรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการ ให้พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘</p>
ผลการดำเนินงาน	ดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ และเบิกจ่ายครบถ้วน ถูกต้อง ไม่มีข้อทักท้วง

๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

รายการ	ตัวชี้วัด
<p>สร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร</p>	<p>๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนตำบลที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕.ส. กิจกรรม Big Cleaning Day, จิตอาสาเพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือ อกันจัดทำกิจกรรม, และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน บทบาท ภาวหน้าที่, สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ</p> <p>๓. ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานส่วนตำบลเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับบทวนและแก้ไขปัญหาค้นเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร</p> <p>๔. พนักงานส่วนตำบลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางสระเก้า จัดขึ้นและที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๕. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กร ตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานขององค์กร</p>
<p>ผลการดำเนินงาน</p>	<p>-อบต.บางสระเก้า มีการจัดกิจกรรม ๕ ส เพื่อให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และมีสุขอนามัยที่ดี</p> <div style="display: flex; flex-wrap: wrap; justify-content: space-around;">     </div>

๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร (ต่อ)

รายการ	ตัวชี้วัด
ผลการดำเนินงาน (ต่อ)	<p>-ผู้บริหาร สมาชิกสภา และ พนักงานทุกระดับ เข้าร่วมกิจกรรม และเป็นตัวอย่างที่ดี ในด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางสระเก้าจัดขึ้น</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">   </div>

ปัญหาและอุปสรรค

เนื่องจากในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด -๑๙ ทำให้กิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยมีการยกเลิกโครงการอบรม สัมมนา ซึ่งมีมาตรการให้เว้นระยะห่าง และห้ามจัดการอบรมซึ่งมีคนเป็นจำนวนมาก

ข้อเสนอแนะ - ไม่มี -