



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง โทร./โทรสาร ๐ ๓๙๓๘ ๖๑๙๐

ที่ จบ ๗๕๘๐๑/- วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

รอบ ๖ เดือน

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง ได้ประกาศเรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามเจตนารมณ์ของแผนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ของสำนักงานป.ป.ช., พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(Integrity and Transparency Assessment : ITA) ไปแล้ว นั้น

ในการนี้ สำนักปลัด จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ รอบ ๖ เดือน รายละเอียดแนบท้ายบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางสาวประกายฟ้า รำริน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

นางสาวสุรรัตน์ สุนทรประเสริฐ

(ลงชื่อ)

(นางสาวสุรรัตน์ สุนทรประเสริฐ)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง

- เพื่อโปรดทราบ และดำเนินการ สืบเก็บข้อมูล

(ลงชื่อ)

(นายวงกต กะลัมพะนันท์)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง

นางสาว

(ลงชื่อ)

(นายเฉลย สัมเภาพันธ์)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง

- แจ้งเพื่อทราบ

๑.ผอ.กองคลัง.....

๒.ผอ.กองช่าง.....

๓.ผอ.กองการศึกษา.....

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

รอบ ๖ เดือน

รอบ ๑๒ เดือน

ที่	นโยบายการบริหารงานบุคคล	แนวทางการปฏิบัติ	รายงานผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ/คำอธิบาย
๑.	การวางแผนอัตรากำลัง	<p>๑.มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ ภารกิจและปริมาณงานของหน่วยงานในภาพรวม</p> <p>ในระยะเวลา ๓ ปี ช่างหน้า</p> <p>๒.การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นตามความจำเป็นและเหมาะสม ทั้งนี้ ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน และค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p>	<p>๑.มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p> <p>๒.การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๔</p>	<p>๑.แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป</p> <p>๒.การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๔ เป็นการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๔ และหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดส่วนราชการหลัก ประกอบด้วย สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน กรณีส่วนราชการหลักอื่น หากไม่มีความพร้อมให้กำหนดเป็นงานหรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน ทั้งนี้ ตามเงื่อนไขที่ ก.อบต.กำหนด</p>

ที่	นโยบายการบริหารงานบุคคล	แนวทางการปฏิบัติ	รายงานผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ/คำอธิบาย
๒.	การพัฒนาบุคลากร	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับและตำแหน่ง เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและสมรรถนะในด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า</p> <p>๒. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๓. มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>๑. มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p> <p>๒. มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>๓. มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม</p>	<p>๑. แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป</p> <p>๒. แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔</p> <p>๓. มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ทั้งสิ้น ๑๗ อัตรา ๑๖ สายงาน</p>

ที่	นโยบายการบริหารงานบุคคล	แนวทางการปฏิบัติ	รายงานผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ/คำอธิบาย
๓.	การบรรจุและแต่งตั้ง	<p>๑. การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นผู้ปฏิบัติงานส่วนตำบลหรือเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่สอบแข่งขันได้ในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น</p> <p>๒. การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นผู้ปฏิบัติงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น</p> <p>๓. การสอบคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงานหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานเดียวกัน หรือแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานให้ดำรงตำแหน่งบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๔. การคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในระดับควบสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบ หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงซึ่งนอกกรอบระดับควบสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</p> <p>๕. การร้องขอให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการ การดำเนินการตามข้อ (๑) – (๕) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด</p>	<p>๑. การบรรจุและแต่งตั้ง โดยวิธีการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ</p> <p>- ไม่มี -</p> <p>๒. การบรรจุและแต่งตั้ง โดยวิธีการคัดเลือก กรณีที่มีเหตุพิเศษไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน</p> <p>- ไม่มี -</p> <p>๓. การบรรจุและแต่งตั้ง โดยวิธีการสอบคัดเลือก</p> <p>- ไม่มี -</p> <p>๔. การบรรจุและแต่งตั้ง โดยวิธีการคัดเลือก</p> <p>- ไม่มี -</p> <p>๕. การร้องขอให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)</p> <p>- ไม่มี -</p>	<p>ข้อเสนอแนะ/คำอธิบาย</p> <p>๑. อบรมตนเอง มีตำแหน่งสายงาน ผู้บริหารว่าง ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการจัดดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล</p>

ที่	นโยบายการบริหารงานบุคคล	แนวทางการปฏิบัติ	รายงานผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ/คำอธิบาย
๔.	<p>การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน (นอกเหนือจากการบรรจุและแต่งตั้ง)</p>	<p>๑. การมีการสรรหาพนักงานส่วนตำบลนอกเหนือจากการบรรจุและแต่งตั้ง) ให้ดำเนินการโดยใช้วิธีการสอบสัมภาษณ์ และการรับโอน และหลักเกณฑ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี(ก.อบต.จังหวัด) กำหนด</p> <p>๒. การมีการสรรหาพนักงานจ้าง ให้ใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง ที่เห็นว่าเหมาะสม และสอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะดังกล่าว ได้แก่ การสอบข้อเขียน การทดสอบตัวอย่างงาน การสัมภาษณ์ การทดสอบด้วยสถานการณ์ จำลอง การตรวจสอบกับบุคคลอ้างอิง หรืออื่นๆ โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของราชการ เป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด</p>	<p>๑. การมีสรรหาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้</p> <p>๑.๑ ให้โอน นางเกษณี เพศวิเชียร วุฒิสถาบรรณินชิต(การจัดกาทำไป) ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลังระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ สังกัด กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลตอกนอง อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ไปดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ สังกัด กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลตอกนอง อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ไปดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ สังกัด กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี อัตราเงินเดือน ๓๖,๘๖๐ บาท ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป</p> <p>๑.๒ รับโอน นางสาวจิรา เพ็ชรรัตน์ วุฒิสถาบรรณินชิต(การจัดกาทำไป) ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลังระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ สังกัด กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้างสูง อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี มาดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ สังกัด กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลตอกนอง อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี อัตราเงินเดือน ๓๗,๘๖๐ บาท ตั้งแต่วันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป</p>	<p>- ตามคำสั่ง อบต.ตอกนอง ที่ ๖๘๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เรื่อง การโอนพนักงานส่วนตำบล</p> <p>- ตามคำสั่ง อบต.ตอกนอง ที่ ๘๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๔ เรื่อง รับโอนพนักงานส่วนตำบล</p>

ที่	นโยบายการบริหารงานบุคคล	แนวทางการปฏิบัติ	รายงานผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ/คำอธิบาย
			<p>๒.กรณีสรรหาพนักงานจ้าง ดังนี้</p> <p>๒.๑. จ้างพนักงานจ้างทั่วไปราย นางสาวศิริมา โสหัสศาสตร์ วุฒิ ปวช.(การบัญชี) ตำแหน่ง คนงาน สังกัด กองคลัง องค์การบริหารส่วน ตำบลตรอกนอง อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ค่าตอบแทน ๙,๐๐๐ บาท ตั้งแต่วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป</p> <p>๓.การให้พนักงานจ้างพ้นจากตำแหน่ง ดังนี้</p> <p>๓.๑. นายฉัตรชัย โชติวรรณ วุฒิ บริหารธุรกิจ บัณฑิต(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) ตำแหน่ง ผู้ช่วย เจ้าพนักงานธุรการ สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบล ตรอกนอง อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ค่าตอบแทน ๑๓,๘๙๐ บาท พ้นจากตำแหน่ง เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป</p>	<p>- ตามคำสั่ง อบต.ตรอกนอง ที่ ๖๒๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เรื่อง ภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป(จ้างใหม่) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>- ตามคำสั่ง อบต.ตรอกนอง ที่ ๖๘๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เรื่อง การพ้น จากตำแหน่งของพนักงานจ้างตามภารกิจ</p>

ที่	นโยบายการบริหารงานบุคคล	แนวทางการปฏิบัติ	รายงานผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ/คำอธิบาย
๕.	<p>การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและ การรักษาวินัย</p> <p>๑. จัดกิจกรรมส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมและ การรักษาวินัย</p> <p>๒. จัดทำประกาศนโยบายเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง</p> <p>๓. เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย</p>	<p>๑. จัดกิจกรรมส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมและ การรักษาวินัย ดังนี้</p> <p>๑.๑ จัดทำโครงการจิตอาสาพัฒนาเนื่องในวันคล้ายวัน พระราชสมภพของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร เพื่อดำเนิน กิจกรรมพัฒนาชุมชนแม่น้ำคูคลอง สายคลอง ในวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ วัดตรอกนองล่าง หมู่ที่ ๕ ตำบล ตรอกนอง อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี</p> <p>๒. จัดทำประกาศนโยบายเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง ดังนี้</p> <p>๒.๑ ประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความสุจริต ของหน่วยงาน</p> <p>(๑) ประกาศกำหนดนโยบายคุณธรรมและความ โปร่งใส ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓</p> <p>(๒) ประกาศกำหนดนโยบายความโปร่งใสและ ตรวจสอบได้</p> <p>๒.๒ ขอบบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนองว่าด้วย จรรยาข้าราชการ พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓</p> <p>๒.๓ นโยบายกำกับดูแลองค์กรที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓</p> <p>๒.๔ ประกาศนโยบายคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>๒.๕ ประกาศมาตรการป้องกันการรับสินบน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓</p> <p>๒.๖ ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของ ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p>	<p>๑. จัดกิจกรรมส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมและ การรักษาวินัย ดังนี้</p> <p>๑.๑ จัดทำโครงการจิตอาสาพัฒนาเนื่องในวันคล้ายวัน พระราชสมภพของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร เพื่อดำเนิน กิจกรรมพัฒนาชุมชนแม่น้ำคูคลอง สายคลอง ในวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ วัดตรอกนองล่าง หมู่ที่ ๕ ตำบล ตรอกนอง อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี</p> <p>๒. จัดทำประกาศนโยบายเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง ดังนี้</p> <p>๒.๑ ประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความสุจริต ของหน่วยงาน</p> <p>(๑) ประกาศกำหนดนโยบายคุณธรรมและความ โปร่งใส ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓</p> <p>(๒) ประกาศกำหนดนโยบายความโปร่งใสและ ตรวจสอบได้</p> <p>๒.๒ ขอบบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนองว่าด้วย จรรยาข้าราชการ พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓</p> <p>๒.๓ นโยบายกำกับดูแลองค์กรที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓</p> <p>๒.๔ ประกาศนโยบายคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>๒.๕ ประกาศมาตรการป้องกันการรับสินบน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓</p> <p>๒.๖ ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของ ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p>	

ที่	นโยบายการบริหารงานบุคคล	แนวทางการปฏิบัติ	รายงานผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ/คำอธิบาย
			<p>๓.๑ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานวิจัยและผลการวิจัย ๓.๑.๑ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานวิจัยและผลการวิจัย องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง อำเภอขลุง จังหวัด จันทบุรี พ.ศ.๒๕๕๒</p>	



ที่	นโยบายการบริหารงานบุคคล	แนวทางการปฏิบัติ	รายงานผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ/คำอธิบาย
๖.	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๑.มีการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดจันทบุรี(ก.อบต.จังหวัด) กำหนด</p> <p>๒.มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล</p> <p>๔.มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการประเมินครบทั้ง ๒ วงรอบ</p>	<p>๑.มีการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดจันทบุรี(ก.อบต.จังหวัด) กำหนด ดังนี้</p> <p>๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ได้จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีการรายงานผลการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ (รอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) ครบ จำนวน ๑๒ ราย</p> <p>๑.๒ พนักงานครู อบต. ได้จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีการรายงานผลการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ (รอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) ครบ จำนวน ๑๒ ราย</p> <p>๑.๓ ลูกจ้างประจำ ได้จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีการรายงานผลการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ (รอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) ครบ จำนวน ๑ ราย</p> <p>๑.๔ พนักงานจ้าง ได้จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีการรายงานผลการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ (รอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) ครบ จำนวน ๑๓ ราย</p>	<p>ข้อ ๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓</p> <p>ข้อ ๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานครูและบุคลากรทาง การศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒</p> <p>ข้อ ๑.๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.จ. และ ก.อบต. ที่ จบ ๐๐๒๓๒/๑๕๑ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ</p> <p>ข้อ ๑.๔ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ และตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙</p>	

ที่	นโยบายการบริหารงานบุคคล	แนวทางการปฏิบัติ	รายงานผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ/คำอธิบาย
			<p>๒. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกัลยาณมิตรองคกรประเมิ ผลการปฏิบัติงาน ดังนี้</p> <p>๒.๑ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกัลยาณมิตรองคกร ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>๒.๒ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกัลยาณมิตรองคกร ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูองค์การบริหาร ส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>๒.๓ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกัลยาณมิตรองคกร ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>๓. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ดังนี้</p> <p>๓.๑ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>๓.๒ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อน เงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p>	<p>ชื่อเสนอแนะ/คำอธิบาย</p> <p>- ตามคำสั่ง อบต.ตรอกนอง ที่ ๖๐๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการกัลยาณมิตรองคกรประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>- ตามคำสั่ง อบต.ตรอกนอง ที่ ๕๙/๒๕๖๔ ลง วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการกัลยาณมิตรองคกรประเมินการ ปฏิบัติงานของพนักงานครูองค์การบริหารส่วน ตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>- ตามคำสั่ง อบต.ตรอกนอง ที่ ๖๑๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการกัลยาณมิตรองคกรประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>- ตามคำสั่ง อบต.ตรอกนอง ที่ ๖๐๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและ ค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบลและ ลูกจ้างประจำ</p> <p>- ตามคำสั่ง อบต.ตรอกนอง ที่ ๖๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p>

ที่	นโยบายการบริหารงานบุคคล	แนวทางการปฏิบัติ	รายงานผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ/คำอธิบาย
			<p>๓.๓ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>๔. มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามผลการประเมิน ครบทั้ง ๒ วงรอบ ดังนี้</p> <p>๔.๑ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ครั้งที่ ๑) อบรม. มีพนักงานส่วนตำบล ๓ มีนาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๑๒ ราย นำมาคิดร้อยละ ๑๕ ได้ ๑.๘๐ ดังนั้น จะมีพนักงานส่วนตำบลที่สามารถเลื่อน ๑ ชั้น ได้ ๒ คน</p> <p>- มีพนักงานส่วนตำบลได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น จำนวน ๑๒ ราย ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน ๑ ชั้น จำนวน ๒ คน และได้รับ ๐.๕ ชั้น จำนวน ๑๐ คน</p> <p>๔.๒ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู อบรม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ครั้งที่ ๑) อบรม. มีพนักงานครู อบรม. (คศ.๑) ๓ มีนาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ราย นำอัตราเงินเดือน ๓ มีนาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๒๓,๔๘๐ บาท มาคิดวงเงินร้อยละ ๓ ได้ ๗๐๔.๔๐ บาท โดยการเลื่อนเงินเดือนให้เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ และให้เลื่อนเงินเดือนภายในวงเงินร้อยละ ๓ ของอัตราเงินเดือนรวม ดังนั้น จากผลการพิจารณา พนักงานครู อบรม. ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละ ๓.๐๐ ของฐานในการคำนวณ</p>	<p>ข้อเสนอแนะ/คำอธิบาย</p> <p>- ตามคำสั่ง อบรม. ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานจ้าง</p> <p>- ตามคำสั่ง อบรม. ๒๕๖๔ เรื่อง การเลื่อนขึ้น ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๔ เรื่อง ประจำปี เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ครั้งที่ ๑)</p> <p>- ตามคำสั่ง อบรม. ๒๕๖๔ เรื่อง การเลื่อน ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๔ เรื่อง การเลื่อน เงินเดือนพนักงานครู อบรม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ครั้งที่ ๑)</p>

ที่	นโยบายการบริหารงานบุคคล	แนวทางการปฏิบัติ	รายงานผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ/คำอธิบาย
			<p>๔.๓ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ (ครั้งที่ ๑) อบต. มีลูกจ้างประจำ ๓ มีนาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ราย นามาคีตร้อยละ ๑๕ ได้ ๐.๑๕ ดังนั้น ลูกจ้างประจำไม่สามารถเลื่อน ๑ ขึ้น ได้ - คน</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- มีลูกจ้างประจำได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น จำนวน ๑ ราย ได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ขึ้น จำนวน - คน และได้รับ ๐.๕ ขึ้น จำนวน ๑ คน</li></ul>	<p>ข้อเสนอแนะ/คำอธิบาย</p> <p>- ตามคำสั่ง อบต.ตรอกนอง ที่ ๑๖๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๔ เรื่อง การเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ (ครั้งที่ ๑)</p>

ที่	นโยบายการบริหารงานบุคคล	แนวทางการปฏิบัติ	รายงานผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ/คำอธิบาย
๗.	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	<p>๑. จัดกิจกรรมทำความสะอาดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย</p> <p>๒. จัดให้มีอุปกรณ์ในการป้องกันอันตรายในสถานที่ทำงาน</p> <p>๓. ประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น</p>	<p>๑. จัดกิจกรรมทำความสะอาดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ดังนี้</p> <p>- ไม่มีการค้าเงินการ</p> <p>๒. จัดให้มีอุปกรณ์ในการป้องกันอันตรายในสถานที่ทำงาน ดังนี้</p> <p>- ออบต. มีถังดับเพลิง อยู่ที่หน่วยงาน จำนวน ๖ ถึง ๓ มีการประเมินผลความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้</p> <p>- ออบต. ได้ประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น</p> <p>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงขั้นตอนกระบวนการทำงานและสนับสนุนการทำงานของผู้ราชการและพนักงานจ้างในสังกัด</p>	<p>ข้อเสนอแนะ/คำอธิบาย</p> <p>- ผลการประเมินผลความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ทั้ง ๔ ด้าน ดังนี้</p> <p>๑. ด้านการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้รับคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย ๔.๐๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๘๐ โดยหัวข้อความพึงพอใจที่มีผลคะแนนน้อยที่สุด ได้แก่ การแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานเหมาะสมและเป็นธรรม</p> <p>๒. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้รับคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย ๔.๐๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๔๐ โดยหัวข้อความพึงพอใจที่มีผลคะแนนน้อยที่สุด มีจำนวน ๓ หัวข้อ ได้แก่</p> <p>(๑) นโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน</p> <p>(๒) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา</p> <p>(๓) ความยุติธรรมของกระบวนการพิจารณาความดีความชอบบุคลากรในหน่วยงาน</p>

ที่	นโยบายการบริหารงานบุคคล	แนวทางการปฏิบัติ	รายงานผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ/คำอธิบาย
				<p>๓.ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจในระดับมาก ได้รับคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย ๓.๙๐ คิดเป็นร้อยละ ๗๘ โดยหัวข้อความพึงพอใจที่มีผลคะแนนน้อยที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน</p> <p>๔.ด้านแรงจูงใจของบุคลากร มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้รับคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย ๔.๐๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๒๐ โดยหัวข้อความพึงพอใจที่มีผลคะแนนน้อยที่สุด ได้แก่ การได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</p>

ที่	นโยบายการบริหารงานบุคคล	แนวทางการปฏิบัติ	รายงานผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ/คำอธิบาย
๘.	การสร้างควมก้าวหน้าในอาชีพ	<p>๑.ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์งานบุคคลที่สร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การแต่งตั้ง การโยกย้าย การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การสับเปลี่ยนตำแหน่ง เป็นต้น</p>	<p>๑. ประกาศหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร                  ๒. ประกาศหลักเกณฑ์บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร                  ๓. ประกาศหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร                  ๔. ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากร                  ๕. ประกาศหลักเกณฑ์การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ</p>	<p>ขอเสนอแนะ/คำอธิบาย</p> <p>- ประกาศประชาสัมพันธ์ลงในเวบไซต์                  อปต.ตรอกนอง <a href="http://www.troknong.go.th">www.troknong.go.th</a></p>