



การดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๕

ของ

เทศบาลตำบลทรายขาว
อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี

งานบริหารงานบุคคล
ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

ของเทศบาลตำบลทรายขาว อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี

๑. นายกเทศมนตรีตำบลทรายขาว เห็นชอบให้นำระเบียบว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน มาปรับใช้ตามบริบทขององค์กร เพื่อประโยชน์ในการ ปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่นใน ปีงบประมาณที่ผ่านมาตามรายงานต่อผู้บริหารเป็นประจำทุกปี

๒. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

- ๒.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
- ๒.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

(๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วน of ข้อมูลกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

(๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ปัญหา อุปสรรคและนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำรายงานประจำปีตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (แบบ - กรม) มาปรับใช้ตามบริบทขององค์กร และรายงานต่อผู้บริหารภายในเดือน ตุลาคม ของทุกปี

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก(ร้อยละ)	เกณฑ์คะแนน				ผลการดำเนินงาน	
		๐	๑	๓	๕	ค่าคะแนนที่ได้	ร้อยละ
กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล							
หน่วยที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๕.๐๐					๒๕	๑๐๐
๑.๑ แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	๕	-	-	-	๕	๕	๒๐
๑.๒ การออกคำสั่งด้านการบริหารงานบุคคล	๕	-	-	-	๕	๕	๒๐
๑.๓ การพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management)	๕	-	-	-	๕	๕	๒๐
๑.๔ การพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management) บุคลากรทุกสายงานของอปท.ใน สายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง	๕	-	-	-	๕	๕	๒๐
๑.๕ ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕	-	-	-	๕	๕	๒๐
หน่วยที่ ๒ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐	๑๐๐
๑.๖ ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนของ ข้าราชการ	๕	-	-	-	๕	๕	๒๕
๑.๗ การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่น	๕	-	-	-	๕	๕	๒๕
๑.๘ การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการหรือ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่น	๕	-	-	-	๕	๕	๒๕
๑.๙ ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (LHR)	๕	-	-	-	๕	๕	๒๕
หน่วยที่ ๓ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน	๑๐					๑๐	๑๐๐
๑.๑๐ การทำงานของอปท.ใช้หลักการบริหารงาน บุคคล ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	๕	-	-	-	๕	๕	๕๐
๑.๑๑ ผู้บริหารท้องถิ่นมีการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร	๕	-	-	-	๕	๕	๕๐
น้ำหนักรวม	๕๕.๐๐					๕๕.๐๐	๑๐๐

ส่วนที่ ๑

การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

๑.ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้บริหารเทศบาลตำบลทรายขาว ได้เห็นชอบให้นำมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล หลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวคิดการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. มาปรับใช้ในการ จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลทรายขาวตามบริบทขององค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือ สำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร อันจะนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีด สมรรถนะของบุคลากรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจอำนาจ หน้าที่ขององค์กร สอดรับกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ตามแผนปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลทรายขาว ดังนั้น เพื่อให้เทศบาลตำบล ทรายขาว มีระบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการ บริหารงานขององค์กรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลทรายขาวโดยมุ่งเน้น ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มี ส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและจะนำ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่จัดทำขึ้นนี้ ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์ ของเทศบาลตำบลทรายขาวให้ประสบความสำเร็จ และนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

วิสัยทัศน์

"การบริการที่เป็นเลิศภายใต้การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ชาวประชาสุขใจ อยู่ดีกินดีอย่างยั่งยืน"

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุงและซ่อมแซมเส้นทางคมนาคมภายในท้องถิ่น
๒. พัฒนาระบบการจราจรให้มีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมให้มีการขยายเขตไฟฟ้าให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่
๔. ส่งเสริมการก่อสร้าง ปรับปรุงและซ่อมแซมแหล่งน้ำสำหรับอุปโภคบริโภค
๕. ส่งเสริมการก่อสร้าง ปรับปรุงและซ่อมแซมระบบจัดสรรน้ำและแหล่งเก็บกักน้ำเพื่อ
การเกษตร
๖. ส่งเสริมให้มีการก่อสร้างและติดตั้งระบบสื่อสารที่ครอบคลุมทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. ส่งเสริมสวัสดิการและโอกาสแก่ผู้ด้อยโอกาส
๒. ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพแก่คนในชุมชน
๔. การป้องกันและควบคุมโรค
๕. ส่งเสริมการก่อสร้าง ปรับปรุงและซ่อมแซมสถานที่ส่งเสริมสุขภาพภายในชุมชน
๖. ส่งเสริมการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีพ เกษตรอินทรีย์และเกษตรพอเพียง
๗. สนับสนุนการประกอบอาชีพและผลผลิตภายในตำบล

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนครุภัณฑ์ประจำชุมชน
๙. ส่งเสริมกิจกรรมให้ความรู้และพัฒนาความร่วมมือของคนในชุมชน
๑๐. ส่งเสริมกิจกรรมและพัฒนาสถานที่ดำเนินงานต่างๆ ที่จำเป็นภายในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการศึกษา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น#

๑. ส่งเสริมกิจกรรมและโอกาสทางการศึกษาแก่คนในชุมชน
๒. จัดตั้ง ก่อสร้าง ปรับปรุงและซ่อมแซมแหล่งส่งเสริมการศึกษาภายในชุมชน
๓. ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสถานที่ประกอบพิธีกรรมทางศาสนาใน

ชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน#

๑. ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของคนในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว#

๑. ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อฟื้นฟู อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ส่งเสริมและพัฒนาประชาชนให้มีความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

๓. ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวภายในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาศักยภาพการให้บริการ#

๑. พัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการและสถานที่ให้มีความทันสมัยและคล่องตัวยิ่งขึ้น และกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖ ประกอบด้วย

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลทรายขาว จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลทรายขาว โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น
กับนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑.นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

เทศบาลตำบลทรายขาว มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขฯ และหน่วยตรวจสอบภายใน รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

๑.๑ ข้อมูลกำลังคนขององค์กร

รายการ	ปี ๒๕๖๕		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๓	
๑.อัตรากำลังคน	จำนวน(คน)	สัดส่วน	จำนวน (คน)	สัดส่วน	จำนวน (คน)	สัดส่วน
๑.๑ พนักงานเทศบาล	๔๒	๓๓.๓๓	๔๒	๓๓.๐๗	๔๒	๓๔.๗๑
๑.๒ พนักงานครูเทศบาล	๕	๓.๙๘	๕	๓.๙๕	๕	๔.๑๓
๑.๓ ลูกจ้างประจำ	๘	๖.๓๖	๙	๗.๐๘	๙	๗.๔๓
๑.๔ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓๐	๒๓.๘๐	๓๐	๒๓.๖๒	๒๕	๒๐.๖๖
๑.๕ พนักงานจ้างทั่วไป	๔๑	๓๒.๕๓	๔๑	๓๒.๒๘	๓๗	๓๐.๕๗
รวมอัตรากำลังคน	๑๒๖	๑๐๐	๑๒๗	๑๐๐	๑๒๑	๑๐๐

๒.นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

เทศบาลตำบลทรายขาว เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนดรวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ เทศบาลตำบลทรายขาว มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

รายการ	ปี ๒๕๖๕		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๓	
๒.การเคลื่อนไหวของข้าราชการ	จำนวน (คน)	สัดส่วน	จำนวน (คน)	สัดส่วน	จำนวน (คน)	สัดส่วน
๑. การเข้ารับราชการ	๑	๑๐๐.๐๐	๑	๑๐๐.๐๐	๕	๑๐๐.๐๐
- บรรจุใหม่	-	๐	-	๐	๔	๘๐
- รับโอน	๑	๑๐๐	๑	๑๐๐	๑	๒๐
๒. การสูญเสียข้าราชการ	๐	๑๐๐.๐๐	๑	๑๐๐.๐๐	๒	๑๐๐.๐๐
- ลาออก	-		-		-	
- ให้โอน	-		๑	๑๐๐	๒	๑๐๐
- เกษียณอายุ	-		-		-	
- อื่นๆ	-		-		-	

ข้อ ๑.๒ ข้อมูลอัตรากำลังขององค์กร

รายการ	ปี ๒๕๖๕			ปี ๒๕๖๔			ปี ๒๕๖๓		
๑.อัตรากำลังคน	จำนวน (คน)	คน ครอง	อัตร ว่าง	จำนวน (คน)	คน ครอง	อัตร ว่าง	จำนวน (คน)	คน ครอง	อัตร ว่าง
๑.บริหารท้องถิ่น	๒	๑	๑	๒	๑	๑	๒	๑	๑
๒.อำนวยการท้องถิ่น	๑๕	๕	๑๐	๑๕	๕	๑๐	๑๕	๕	๑๐
๓.วิชาการ	๗	๖	๑	๗	๖	๑	๗	๗	-
๔.ทั่วไป	๑๘	๑๑	๗	๑๘	๑๑	๗	๑๘	๑๑	๗
๕.ครู	๕	๕	-	๕	๕	-	๕	๕	-
รวมอัตรากำลังคน	๔๗	๒๘	๑๙	๔๗	๒๘	๑๙	๔๗	๒๙	๑๘

ข้อ ๑.๓ จำนวนบุคลากรของหน่วยงานบริหารงานบุคคล

รายการ	จำนวน (คน)		
	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๓
๑. ข้าราชการ	๑	๑	๑
๒. พนักงานจ้าง	๑	๑	๑
รวม	๒	๒	๒

ข้อ ๑.๔ ข้อมูลโครงสร้างช่วงอายุของข้าราชการ

รายการ	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปี ๒๕๖๕		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๓	
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
น้อยกว่า ๒๔ ปี	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒๕-๓๕	๓	๖	๓	๖	๓	๗
๓๖-๔๕	๔	๑๒	๔	๑๒	๔	๑๒
๔๕-๕๖	๒	๐	๒	๐	๓	๐
๕๗ ปีขึ้นไป	๑	๐	๑	๐	๐	๐

๓.นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

เทศบาลตำบลทรายขาว ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เทศบาลตำบลทรายขาว ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดบังโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๑.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

๔.นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลทรายขาว ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรของ เทศบาลตำบลทรายขาว บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เทศบาลตำบลทรายขาว จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลรวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นหลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม

ตารางแสดงการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

(รายละเอียดปรากฏตามเอกสาร รายงานผลการฝึกอบรมประจำปี ๒๕๖๔ ที่แนบท้ายนี้)

๕.นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

เทศบาลตำบลทรายขาว คำนึงถึงการจ้ดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการเทศบาลตำบลทรายขาว มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ดังนี้

บัญชีแสดงการเลื่อนขั้นย้อนหลัง ๓ ปีพนักงานเทศบาล							
ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	๑-เม.ย.-๖๒	๑-ต.ค.-๖๒	๑-เม.ย.-๖๓	๑-ต.ค.-๖๓	๑-เม.ย.-๖๔	๑-ต.ค.-๖๔
๑	นายสุฤษ ไชยชิต	๐.๕	๑	๑	๑	๑	๐.๕
๒	นายภุชงค์ ลอยเกตุ	๑	๑	๐.๕	๑	๐.๕	๑
๓	นายวัฒนากร วาริสรลาภ	๑	๑	๐.๕	๑	๐.๕	๑
๔	นางสาวดาวเรือง แก้วสาริกา	๐.๕	๑	๐.๕	๑	๐.๕	๑
๕	นายสุริยา บุญประเสริฐ	๐	๐	๐	๑	๑	๑
๖	นางสาวแก้วฟ้า จันททิโร	๐.๕	๑	๐.๕	๑	๐.๕	๑
๗	นางรัชณี โกศลจิตร	๐.๕	๐.๕	๐.๕	๑	๐.๕	๐.๕
๘	นายบุญรอด สุรภักตการกิจ	๐.๕	๑	๐.๕	๑	๐.๕	๑
๙	นายไพฑูรย์ ถิธิธรรม	๐.๕	๑	๐.๕	๑	๐.๕	๑
๑๐	จำเอนสายันต์ หมูผึ้ง	๐.๕	๑	๐.๕	๑	๐.๕	๑
๑๑	นางสาววรรณ สนั่นโสตร	๐.๕	๑	๐.๕	๑	๐.๕	๑
๑๒	นายสืบสกุล ลอยเกตุ	๐.๕	๑	๑	๑	๐.๕	๑
๑๓	นายภูวสิษฐ์ จวงจันทร์จิโรช	๐	๑	๐.๕	๑	๐.๕	๑
๑๔	นายณที จันทวรรณ	๐	๐	๐	๑	๑	๑
๑๕	นางสาวจิตตานันท์ ใจหาญ	๐	๐	๐.๕	๑	๐.๕	๐.๕
๑๖	นางสาววัชรีย์ ตรีเมฆ	๐.๕	๑	๑	๑	๐.๕	๑
๑๗	นางสาวนุสรุา สนธิศักดิ์	๐.๕	๑	๐.๕	๑	๐.๕	๐.๕
๑๘	นางสาวมูทิตา เฟื่องฟูผดุง	๐.๕	๑	๐.๕	๑	๐.๕	๑
๑๙	นางสาววลัยพรรณ นาที	๐.๕	๑	๐.๕	๑	๐.๕	๑
๒๐	นายธนะเทพ ลาภลิก	๐.๕	๑	๐.๕	๑	๐.๕	๑
๒๑	นางสาวนุรณี สระโพธิ์	๐	๐	๐	๑	๐.๕	๑
๒๒	นางสาวพิมพ์กา ใจใส	๐	๐	๐	๑	๐.๕	๑

๖.นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

เทศบาลตำบลทรายขาว เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานเทศบาลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้เทศบาลตำบลทรายขาว ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุก ๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน ๒ โครงการ งบประมาณทั้งสิ้น ๔๐๐,๐๐๐ บาท แยกเป็น

๖.๑ โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาท้องถิ่นของสมาชิกสภาเทศบาล คณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตั้งไว้ ๓๐๐,๐๐๐ บาท

๖.๒ โครงการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๗.นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลตำบลทรายขาว เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นเทศบาลตำบลทรายขาว จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลจรัส ปฏิบัติงานด้วยระบบสารสนเทศทุกส่วนราชการ ได้แก่

- ปฏิบัติงานด้วยระบบสารบรรณ,ระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผน,ระบบศูนย์ข้อมูลเลือกตั้ง ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น,ระบบการบันทึกบัญชีของอปท.,ระบบสารสนเทศด้านการจัดการขยะมูลฝอยของอปท.,ระบบเบี้ยยังชีพและระบบ CCIS เป็นต้น

๘.นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เทศบาลตำบลทรายขาว ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดต้องการบริหารส่วนตำบลจรัส ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแล และขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

เทศบาลตำบลทรายขาว มีระบบความปลอดภัยในองค์กร ดังนี้



- กล้องวงจรปิด

- ถังดับเพลิง





- ระบบการคัดแยกขยะ

- ทางเท้า ล้อเลื่อน สำหรับผู้พิการที่มาติดต่อราชการ



ส่วนที่ ๓

ปัญหา อุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลและนวัตกรรม

๓.๑ ปัญหาและอุปสรรค

๑. การบริหารอัตรากำลังขององค์กรยังไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ รวมทั้งขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และประสบการณ์ เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านกฎหมาย ด้านวิศวกรรม ด้านการตรวจสอบภายใน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น ซึ่งจะต้องมีการทบทวนภารกิจ ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงานให้มีความสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลัง เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจตามอำนาจหน้าที่ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๒. องค์กรขาดการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและทักษะดิจิทัล ในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน

๓. องค์กรมักถูกสั่งการในเชิงบังคับจากหน่วยงานหรือส่วนราชการที่ไม่อำนาจบังคับบัญชา องค์กรให้ดำเนินการภารกิจต่างๆ ซึ่งไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่องค์กรและมีการมอบหมาย พร้อมทั้งแต่งตั้งบุคลากรขององค์กรปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ซึ่งยังไม่มีกรอบหรือกระจายอำนาจหน้าที่ งบประมาณ บุคลากรมายังองค์กรแต่อย่างใด

๔. กฎหมายหรือระเบียบด้านต่าง ๆ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง ทำให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดโอกาสในการได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตลอดจนสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ที่ยังไม่ได้รับการปรับปรุงให้เทียบเท่าข้าราชการพลเรือน

๓.๒ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๒.๑ จัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและช่องทางการสื่อสารออนไลน์ ผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ เช่น Facebook LINE ของเทศบาลตำบลทรายขาว เพื่อเป็นช่องทางการเผยแพร่ข่าวสารให้บุคลากรในสังกัด และบุคคลทั่วไปที่สนใจ ได้รับทราบ

.....