



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)

๑.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การใช้ การพัฒนา และการรักษาบุคลากร ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด ไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และโดยวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น และได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประกาศ ณ วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๗
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๗
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประกาศ ณ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

๑.๒ ด้านการสรรหา (Recruitment)

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี ได้เห็นความสำคัญ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ทั้งในส่วนของ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่เพื่อเข้าทำงานในตำแหน่งแรกบรรจุ และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรภายใน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่หน่วยงานกลาง ทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้เพื่อช่วยให้สามารถสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. ๒.๑ การสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงานประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ

ขั้นตอนและวิธีการ

- แต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือกฯ
- ประชุมคณะกรรมการสอบคัดเลือกครั้งที่ ๑
- ประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกฯ
- รับสมัครสอบคัดเลือก
- ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ

- ประกาศสถานที่ วัน เวลาสอบ
- ดำเนินการสอบคัดเลือก
- ประชุมคณะกรรมการสอบคัดเลือกครั้งที่ ๒
- ประกาศผลสอบ
- ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี

๑. ๒.๒ การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง

๑. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนสวน สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา

๒. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๒ คือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า สังกัดกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง จำนวน ๑ อัตรา

๓. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๓ คือ ตำแหน่ง คนงาน สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหว้าจำนวน ๑ อัตรา

๔. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๔ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๑ อัตรา

๕. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๕ ดังนี้ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา

๖. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๖ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๑ อัตรา

๗. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๗ คือ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมืองจำนวน ๑ อัตรา

๘. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรเพื่อเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๕ อัตรา ๑) ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๒) ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๓) ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข ๔) ตำแหน่ง คนงาน (ปฏิบัติหน้าที่แม่บ้าน) และ ๕) ตำแหน่ง คนงาน

ขั้นตอนและวิธีการ

- รับสมัครสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรเพื่อเป็นพนักงานจ้าง
- ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ
- ดำเนินการสอบ
- ประกาศรายชื่อผู้สอบได้
- เสนอขอความเห็นชอบ ต่อ ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี เพื่อจัดจ้างพนักงานจ้าง

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD)

๒.๑ ด้านการพัฒนา (Development)

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าการบริหารและพัฒนาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากร มีทักษะ Skill ความรู้ Knowledge ความสามารถ Ability สูงขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของหน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี เพียงพอสำหรับภารกิจงาน ในปัจจุบัน และมีความพร้อมในการรองรับภารกิจที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี จึงวางแผนให้มีการบริหาร และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนา ตนเองให้เต็มตามศักยภาพเพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรกลุ่มต่าง ๆ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑.๑ กองหรือส่วนราชการให้ ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานตนสังกัด

๒.๑.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการ ปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานตนสังกัด หรือ หน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๒.๑.๓ ส่งเสริมบุคลากรให้ พัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และแหล่งความรู้อื่นๆ

๒.๑.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบ การพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรตามการปฏิบัติ ตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรมการเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

๒.๒ การรักษาไว้ (Retention)

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี มีนโยบายในการบริหารเส้นทางความก้าวหน้าทางสายงาน (Career Path) เพื่อการวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการวางแผนความต่อเนื่องในสายงาน ในขณะเดียวกันก็เป็นการจูงใจให้ข้าราชการพัฒนาตนเองในการทำงาน การสร้างผลงาน การสั่งสมความรู้ และประสบการณ์เพื่อการเติบโต ตามเส้นทางตามสายงาน ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๒.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแผนกงานบริหารงานบุคคลส่วนกลางในการจัดทำแผนสืบทอด ตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากร เนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๒.๒.๒ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากร เช่น สถานที่ออกกำลังกาย จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การมอบเกียรติบัตร แก่บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่าง ๆ

๒.๓ การใช้ประโยชน์ (Utilization)

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ มีการสื่อสารให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรในสังกัด รับทราบนโยบาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีช่องทางให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสารมอบหมายงาน สอนงาน และพัฒนางาน ตลอดจนควบคุม กำกับดูแลให้ เจ้าหน้าที่และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นไปตามขอบบังคับ ระเบียบ และ จริยธรรมในการทำงานซึ่งแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามขอบบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน

๒.๓.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งจะยึดถือ ความรู้ ความสามารถ ประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

๒.๓.๓ วางระบบการบริหารจัดการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ลดความซ้ำซ้อนกับภารกิจ ที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และสามารถขับเคลื่อนผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ

๒.๓.๔ เพื่อความยืดหยุ่น คล่องตัวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกชั้นตอน เช่น การมอบหมายงาน ให้กับบุคลากรในสังกัด หากยังมีผลการปฏิบัติการในระดับต้องปรับปรุง ควรให้มีการโยกย้ายเปลี่ยนงาน เพื่อให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่ง

๒.๓.๕ วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด และกำกับติดตามผล การปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี ได้จัดทำนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๒. แผนจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM)

๓. เส้นทางความก้าวหน้าทางสายงาน (Career Path)

๔. ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง

๕. มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง
๖. ร่างแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์การ
บริหารส่วนตำบลรอบเมือง
๗. E-book และ E-learning

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง อำเภอเมือง จังหวัด
ปราจีนบุรี ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสรุปได้ ดังนี้

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ (วันเดือนปี ที่เริ่ม ถึง วันเดือนปี ที่สิ้นสุด)	ผลการดำเนินการ	งบประมาณได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)							
๑.	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสังกัดทุกคน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๗ - ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประกาศ ณ วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๗ - ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๗ - ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประกาศ ณ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘	ไม่ได้รับการ จัดสรร งบประมาณ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	สำนักปลัด

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ (วันเดือนปี ที่เริ่ม ถึง วันเดือนปี ที่สิ้นสุด)	ผลการดำเนินการ	งบประมาณได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
๒	การประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการ เลื่อน เงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสังกัดทุกคน	- ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ - ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามตัวชี้วัดที่กำหนด และได้รับการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อน ค่าตอบแทน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗	ไม่ได้รับการ จัดสรร งบประมาณ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขฯ กองการศึกษา
๓	จัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่ความ รับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง อบต.รอบเมือง เรื่อง มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสังกัดทุกคน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๑. คำสั่ง อบต.รอบเมือง ที่ ๙๙/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ๒. คำสั่ง อบต.รอบเมือง ที่ ๒๕๕/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๗ ๓. คำสั่ง อบต.รอบเมือง ที่ ๖๕๖/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๗ - ผู้บังคับบัญชา กำกับ ติดตามและควบคุมคุณภาพ งาน ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้อย่าง เป็นระบบ - พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างสามารถปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบเป็นไปตาม ภารกิจหน้าที่ที่	ไม่ได้รับการ จัดสรร งบประมาณ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	สำนักปลัด

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ (วันเดือนปี ที่เริ่ม ถึง วันเดือนปี ที่สิ้นสุด)	ผลการดำเนินการ	งบประมาณได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
๔	ระบบการบริหารอัตรากำลังในระบบ บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสังกัดทุกคน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	มีการบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใน ระบบ LHR ครบถ้วนถูกต้อง ร้อยละ ๑๐๐ เป็น ปัจจุบัน	ไม่ได้รับการ จัดสรร งบประมาณ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	สำนักปลัด
๕	แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรม ประจำองค์การบริหารส่วนตำบลหัว หว้า	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสังกัดทุกคน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	- แต่งตั้ง คกก.พิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการ มาตรฐานจริยธรรม - ประกาศการรับสมัครบุคคล เป็น คกก.มาตรฐาน จริยธรรมตำแหน่ง ประธานกรรมการ (ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) - ประกาศการรับสมัครบุคคล เป็น คกก.มาตรฐาน จริยธรรม ตำแหน่ง กรรมการ (ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไป) - ขอความอนุเคราะห์เสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อ สรรหาและคัดเลือกเป็นคณะกรรมการฯ ต่อ นายอำเภอเมือง - ประชุม คกก.พิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการ มาตรฐานจริยธรรม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ - ตรวจสอบประวัติบุคคลเพื่อประกอบการพิจารณา แต่งตั้ง คกก.มาตรฐานจริยธรรมประจำ ต่อ ผู้อำนวยการสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ปราจีนบุรี - ประชุม คกก.พิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการ มาตรฐานจริยธรรม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ - รายงานผลการดำเนินการสรรหา และคัดเลือก บุคคลเป็น คกก.มาตรฐานจริยธรรม และขออนุมัติ ประกาศการขึ้นบัญชีผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้แต่งตั้ง	ไม่ได้รับการ จัดสรร งบประมาณ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ	สำนักปลัด

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ (วันเดือนปี ที่เริ่ม ถึง วันเดือนปี ที่สิ้นสุด)	ผลการดำเนินการ	งบประมาณได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
				เป็น คกก.มาตรฐานจริยธรรม - การขึ้นบัญชีผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้แต่งตั้งเป็นคกก.มาตรฐานจริยธรรม - ร่างประกาศ คกก.มาตรฐานจริยธรรม เรื่อง แต่งตั้งคกก. มาตรฐานจริยธรรม -รายงานการสรรหาและคัดเลือก คกก.มาตรฐานจริยธรรม เพื่อขอความเห็นชอบพิจารณาแต่งตั้งคกก. มาตรฐานจริยธรรม			

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD)							
๑.	โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัดทุกคน	๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ได้ได้รับความรู้ความเข้าใจในเรื่อง ดังนี้ ๑. วินัยในการปฏิบัติราชการ ๒. สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๓. คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ๔. ความรู้ ความสามัคคี ความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมและเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน พัฒนาทักษะต่างๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาด้านการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง ซึ่งจะส่งผลต่อการให้บริการประชาชนให้เกิดความพึงพอใจอย่างสูงสุดต่อไป	๑๐๐,๐๐๐	๑๙,๑๓๗	สำนักปลัด
๒.	โครงการจัดทำแผนพัฒนาด้านการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างสังกัดกองการศึกษา	๑๔ - ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๗	พนักงานส่วนตำบล และพนักงาน ที่ได้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง	๔๐,๐๐๐	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	กองการศึกษาฯ
๓.	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ อีเล็กทรอนิกส์/ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e – Learning)	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัดทุกคน	๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๗	๑. โครงการเสริมสร้างหลักปฏิบัติราชการที่ดีจากคำวินิจฉัยของศาลปกครอง และให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของศาลปกครองและการใช้สิทธิทาง๒.	ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ (วันเดือนปี ที่เริ่ม ถึง วันเดือนปี ที่สิ้นสุด)	ผลการดำเนินการ	งบประมาณได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
				๒. ศาลของสำนักงานศาลปกครองนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ครั้งที่ ๒ หัวข้อ " ผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ภาครัฐ ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการ บริหารพัสดุภาครัฐ "			กองสาธารณสุขฯ กองการศึกษาฯ
			๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	๓. โครงการเสริมสร้างหลักปฏิบัติราชการที่ดีจากคำ วินิจฉัยของศาลปกครอง และให้ความรู้เกี่ยวกับ บทบาทหน้าที่ของศาลปกครองและการใช้สิทธิทาง ศาลของสำนักงานศาลปกครองอุบลราชธานี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ครั้งที่ ๑ หัวข้อ " โทษทาง วินัย ไม่ชอบใจแต่ชอบด้วยกฎหมาย "			
			๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๗	๔. โครงการเสริมสร้างหลักปฏิบัติราชการที่ดีจากคำ วินิจฉัยของศาลปกครอง และให้ความรู้เกี่ยวกับ บทบาทหน้าที่ของศาลปกครองและการใช้สิทธิทาง ศาลของสำนักงานศาลปกครองอุบลราชธานี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ครั้งที่ ๒ หัวข้อ " หลัก กฎหมายเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิดของ เจ้าหน้าที่และแนวคำวินิจฉัยของศาล "			
			๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗	๕. โครงการเสริมสร้างหลักปฏิบัติราชการที่ดีจากคำ วินิจฉัยของศาลปกครองและให้ความรู้ เกี่ยวกับ บทบาทหน้าที่ของศาลปกครองและการใช้สิทธิทาง ศาลของสำนักงานศาลปกครองพิษณุโลก ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ครั้งที่ ๒			
			๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗	๖. โครงการเสริมสร้างหลักปฏิบัติราชการที่ดีจากคำ วินิจฉัยของศาลปกครองและให้ความรู้ เกี่ยวกับ บทบาทหน้าที่ของศาลปกครองและการใช้สิทธิทาง ศาล ของสำนักงานศาลปกครองสงขลา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ (ครั้งที่ ๒)			

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ (วันเดือนปี ที่เริ่ม ถึง วันเดือนปี ที่สิ้นสุด)	ผลการดำเนินการ	งบประมาณได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
๔.	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การ ใช้งานระบบการประเมินผลและการ รายงานผลโครงการตามยุทธศาสตร์ ชาติ ภายใต้ระบบ e-Plan” ณ โรงแรมอเล็กซานเดอร์ แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร วันที่ ๒	พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ คน	๖ – ๘ ธันวาคม ๒๕๖๖	ผู้เข้า ร่ว มอบรมมีความรู้ความเข้าใจ ในระบบ สารสนเทศการบริหารจัดการเพื่อการวางแผนและ ประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (e-Plan) ที่ได้มีการพัฒนา ปรับปรุงให้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๐๐	๒๖๐,๐๐๐	๖,๓๒๐	สำนักปลัด
๕.	โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรนัก บริหารงานท้องถิ่นระดับต้น” ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ซอย คลองหลวง ๘ ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอ คลองหลวง จังหวัดปทุมธานี วันที่ ๑๓	พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ คน	๒ - ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะสมรรถนะ การบริหารงานองค์กรที่ทันสมัย มีวิสัยทัศน์และ ทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสมในการปฏิบัติงาน โดย คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ร้อยละ ๑๐๐	๒๖๐,๐๐๐	๓๔,๕๔๘	สำนักปลัด
๖.	โครงการฝึกอบรมปฏิบัติการ หลักสูตร “การจัดทำงบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามรูปแบบ จำแนกงบประมาณ (ฉบับใหม่) ภายใต้ แนวทางการใช้จ่ายเงินเพื่อรองรับการ บริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘” ณ โรงแรมเฮลท์แลนด์ รีสอร์ทแอนด์สปา พัทยา จังหวัดชลบุรี	พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ คน	วันที่ ๕ ๑๔ – ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๗	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้และเข้าใจแนว ทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร้อยละ ๑๐๐	๒๖๐,๐๐๐	๑๒,๘๐๐	สำนักปลัด
๗.	โครงการฝึกอบรมด้านป้องกันภัยและ บรรเทาสาธารณภัย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ “หลักสูตร พนักงานดับเพลิง” ณ ศูนย์ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย เขต ๓ ปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง สังกัดสำนักปลัด	วันที่ ๗/๖๗ ๒๖ – ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗	เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างสมรรถนะ บุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๗๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	สำนักปลัด
			วันที่ ๙/๖๗ ๑๔ – ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗			๒๒,๕๐๐	

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ (วันเดือนปี ที่เริ่ม ถึง วันเดือนปี ที่สิ้นสุด)	ผลการดำเนินการ	งบประมาณได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	หน่วยงานรับผิดชอบ
			รุ่นที่ ๑๐/๖๗ ๘ - ๑๓ กันยายน ๒๕๖๗			๒๒,๕๐๐	

ข้อมูลอัตรากำลัง จำแนกตามประเภท ระดับตำแหน่ง จำนวนอัตราทั้งหมด จำนวนที่มีคนครอง จำนวนอัตรารว่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี

ประเภท	บริหารงาน ท้องถิ่น			อำนวยการ ท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	พนักงาน จ้าง ตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	รวม
ระดับตำแหน่ง	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชกพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.				
จำนวนอัตรา ทั้งหมด	-	๑	๑	-	๓	๘	-	-	๖	๘	-	๑	๕	๒	๓๓	๑๕	๘๓
จำนวนที่มีคน ครอง	-	๑	๑	-	๓	๒	-	-	๖	๒	-	๑	๒	-	๒๙	๑๓	๖๐
จำนวนอัตรารว่าง	-	-	-	-	-	๖	-	-	-	๖	-	-	๓	๒	๔	๒	๒๓

การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง ได้วิเคราะห์ ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดที่มีผลการบริหารงานบุคคล ที่จะช่วยให้วิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญา ตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานส่วนตำบล	๐	๐	๐	๙	๗	๐	๑๖
พนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษา	๐	๐	๑	๒	๐	๐	๓
พนักงานจ้าง	๓	๙	๑๖	๑๐	๐	๐	๓๘
รวม	๓	๙	๑๗	๒๑	๗	๐	๕๗
คิดเป็นร้อยละ	๕.๒๖	๑๕.๗๙	๒๙.๘๓	๓๖.๘๔	๑๒.๒๘	๐.๐๐	๑๐๐

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในหลาย ๆ ด้าน ผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลรอบเมืองได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายโดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการให้บุคลากรได้รับการอบรมตามหลักสูตร และพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาช่วยในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะรองรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยพร้อมรับใช้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน และความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรม ซึ่งมีผลกระทบ ต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๒. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตรากำลังที่ว่างดำเนินการขอใช้บัญชี ก.สอ. ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดย จะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความต้องการกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความ ต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองใน ทุก ๆ ด้าน

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ครอบคลุมทุกสายงาน และ ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการ พัฒนา เชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น

๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การ พัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม