



รายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร
ตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

สารบัญ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง โดยมีรายละเอียดนโยบายทั้งสิ้น ๘ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ด้านรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ และด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งบัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงได้จัดทำรายงานผลการดำเนินการฉบับนี้ขึ้น เพื่อรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนา กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่

สารบัญ

รายละเอียด	หน้า
การรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	
๑. นโยบายการด้านการวางแผนอัตรากำลัง	๑
ตัวชี้วัดที่ ๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ	๑
องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงแสน	
มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละ ๔๐	
ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	
ตัวชี้วัดที่ ๒ การปรับปรุงอัตรากำลังหรือโครงสร้างส่วนราชการ	๑
ต้องดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงาน รวมทั้งภารกิจ	
- ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามนโยบายที่ ๑	๒
- ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ปัญหาตามนโยบายที่ ๑	๒
๒. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร	๒
ตัวชี้วัดที่ ๑ ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลเป็นไปตามระเบียบ	๒
ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	
ตัวชี้วัดที่ ๒ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	๒
เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง	
- ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามนโยบายที่ ๒	๓
- ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ปัญหาตามนโยบายที่ ๒	๓
๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๑๓
ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละของบุคลากรได้รับการฝึกอบรมตามดุลยพินิจ	๑๓
ของพนักงานส่วนตำบลและผู้บังคับบัญชา ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	
ของจำนวนบุคลากรที่ตั้งเป้าหมายไว้ตามแผนพัฒนาบุคลากร	
- ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามนโยบายที่ ๓	๑๔
- ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ปัญหาตามนโยบายที่ ๓	๑๔
๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑๔
ตัวชี้วัดที่ ๑ มีการจัดกิจกรรมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล	๑๔
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีส่วนร่วม	
ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	
ตัวชี้วัดที่ ๒ มีช่องทางแสดงความคิดเห็น	๑๔

สารบัญ

ตัวชี้วัดที่ ๓ มีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	๑๔
ตัวชี้วัดที่ ๔ โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้บุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	๑๔
ตัวชี้วัดที่ ๕ ประกาศกำหนดวันมาทำงานและประชาสัมพันธ์ให้กับบุคลากร ในองค์กรรับทราบทั่วกัน	๑๔
ตัวชี้วัดที่ ๖ ประชาสัมพันธ์แสดงขั้นตอนการมาติดต่อขอรับบริการ ระยะเวลาในการขอรับบริการแต่ละประเภทและอัตราค่าธรรมเนียม	๑๕
ตัวชี้วัดที่ ๗ ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและ ดีมาก เป็นประจำทุกกรอบการประเมิน	๑๕
- ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามนโยบายที่ ๔	๑๕
- ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ปัญหาตามนโยบายที่ ๔	๑๕
๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	๑๕
ตัวชี้วัดที่ ๑ มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต.และพนักงานจ้าง	๑๕
ตัวชี้วัดที่ ๒ มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) กับผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน)	๑๖
ตัวชี้วัดที่ ๓ มีการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑๖
ตัวชี้วัดที่ ๔ การควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม ข้อตกลงการปฏิบัติราชการ	๑๗
ตัวชี้วัดที่ ๕ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผล การปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๑๘
ตัวชี้วัดที่ ๖ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล , คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการพิจารณา เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๑๙
ตัวชี้วัดที่ ๗ ควบคุมการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล การเลื่อนขั้น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู และ การเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๒๐
ตัวชี้วัดที่ ๘ จัดสรรให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่ระเบียบกฎหมายกำหนด	๒๑
- ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามนโยบายที่ ๕	๒๑
- ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ปัญหาตามนโยบายที่ ๕	๒๑
๖. นโยบายด้านด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	๒๑
ตัวชี้วัดที่ ๑ มีการสร้างการรับรู้ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู	๒๑

สารบัญ

องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	
ตัวชี้วัดที่ ๒ มีการจัดกิจกรรมสื่อสารให้ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล	๒๒
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	
ตัวชี้วัดที่ ๓ มีการเผยแพร่ข้อมูล รูปภาพกิจกรรม ด้านจริยธรรม คุณธรรม	๒๒
หรือผลการดำเนินงานขององค์กรให้ประชาชนรับทราบอย่างน้อย	
๓ ช่องทาง	
ตัวชี้วัดที่ ๔ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา	๒๒
ตัวชี้วัดที่ ๕ มีการประกาศช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับ	๒๒
การบริหารงานบุคคล	
ตัวชี้วัดที่ ๖ ยึดหลักสมรรถนะและหลักธรรมาภิบาลทุกกระบวนการงาน	๒๒
- ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามนโยบายที่ ๖	๒๒
- ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ปัญหาตามนโยบายที่ ๖	๒๒

การรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

บัดนี้ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประเด็นนโยบายที่ ๑ : นโยบายการด้านการวางแผนอัตรากำลัง

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมืองเป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ ๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงแสน มีภาระค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย

ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มีภาระ ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เป็นเงิน ๒๒,๗๒๕,๔๓๘ บาท เปรียบเทียบกับงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง ตั้งไว้ ๖๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๙๕ ซึ่งต่ำกว่า ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามนโยบายที่ ๑

การสรรหาบุคลากรมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายด้าน บุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง ณ ปัจจุบัน ใกล้เคียงอัตราตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีภาระค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากร ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง มีรายรับ จริงทั้งสิ้น ๕๑,๙๑๓,๑๙๙.๓๑.-บาท และรายจ่ายจริงบุคลากร มีทั้งสิ้น ๒๐,๑๑๖,๐๓๒.- บาท คิดเป็น ร้อยละ ๓๘.๗๕

ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหาตามนโยบายที่ ๑

หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วนราชการควรตรวจสอบและเก็บข้อมูลปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริงของแต่ละส่วน ราชการในแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาประมาณด้านบุคลากรตามความเป็นจริง และพิจารณาตำแหน่งงานที่ หมดความจำเป็น เพื่อดำเนินการยุบกรอบตำแหน่ง ให้ลดรายจ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล รอบ เมือง ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ประเด็นนโยบายที่ ๒ : นโยบายด้านการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้การดำเนินการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร เป็นไปตามระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการด้วยความโปร่งใส

ตัวชี้วัดที่ ๑ ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลเป็นไปตามระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง ดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการรับโอน (ย้าย) ข้าราชการอื่น มาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งว่าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ได้แก่ พนักงานครู ตำแหน่ง ครู จำนวน ๑ อัตรา วิศวกรโยธาชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา และ เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา และ ดำเนินการประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุขโรค จำนวน ๑ อัตรา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา และ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา แต่ยังไม่ มีผู้ที่สนใจขอโอน(ย้าย)มาเพื่อดำรงตำแหน่งที่ว่าง จึงรายงานให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี ทราบและดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการสอบคัดเลือกต่อไป

ตัวชี้วัดที่ ๒ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง ได้ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหา และเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ได้แก่ ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม ผู้ช่วย เจ้าพนักงานธุรการ และพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา , พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๒ อัตรา และ พนักงานดัดแปลง จำนวน ๑ อัตรา การดำเนินการทั้งหมดเป็นไป ตามระเบียบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น โดยแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา ประกาศรับสมัครและ ประชาสัมพันธ์ไปยังจังหวัดปราจีนบุรีและหน่วยงานอื่น และประชาสัมพันธ์ผ่านทางสื่อออนไลน์ทุก ช่องทางเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนผู้ที่สนใจเข้ามาสมัคร และทุกกระบวนการดำเนินการโดยรูปแบบ คณะกรรมการทั้งสิ้นเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการสรรหาและความเท่าเทียม ประกอบกับดำเนินการเสนอต่อ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อพิจารณามิติดีเห็นชอบในการสั่งจ้างและบรรจุแต่งตั้ง พนักงานจ้างตามภารกิจ เป็นไปตามระเบียบกำหนดทุกประการ

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามนโยบายที่ ๒

- การสรรหาพนักงานจ้างในบางตำแหน่งมีผู้สมัครน้อย จึงเกิดการแข่งขันที่น้อย

ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหาตามนโยบายที่ ๒

- เพิ่มจำนวนวันรับสมัครจาก ๗ วันเป็น ๑๕ วัน และรับสมัครในวันหยุดราชการ รวมทั้งดำเนินการ สอบคัดเลือกในวันหยุดราชการ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีสนใจและว่างเฉพาะวันหยุดราชการเข้าร่วมสอบคัดเลือก

ส่วนที่ ๑ การรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ประเด็นนโยบายที่ ๓ : นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมตามกลยุทธ์ของพนักงานส่วนตำบลและผู้บังคับบัญชา ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนบุคลากรที่ตั้งเป้าหมายไว้ตามแผนพัฒนาบุคลากร

รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล
รอบเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖**

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการปฏิบัติตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับมีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้
๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

ส่วนที่ ๑ การรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ		ผลการดำเนินงาน	สถิติอัตรากำลัง / ตำแหน่ง		จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม/ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล
			วัน เดือน ปี เริ่มโครงการ	วัน เดือน ปี สิ้นสุด โครงการ		ตำแหน่ง	อัตรา กำลัง	
การบริหารทรัพยากรบุคคล ๑.โครงการฝึกอบรม หลักสูตรนักวิชาการศึกษา รุ่นที่ ๗๕	ข้อบัญญัติ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๒๘๖,๐๐๐ บาท	๓๓,๐๐๐	๔-๒๔ ก.พ. ๖๗	๒๘ ต.ค.๖๖	จัดทำเจตจำนงเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม -จัดทำบันทึกขออนุญาตเข้าร่วม ฝึกอบรม -จัดทำบันทึกยืมเงินเพื่อเข้าร่วมฝึกอบรม -จัดทำรายงานการฝึกอบรม	เจ้าพนักงาน ธุรการ (สำนักปลัด)	๑	๑ คน
๒.โครงการฝึกอบรมเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานข้าราชการและ พนักงานส่วนท้องถิ่น หลักสูตร การจัดทำข้อตกลง ในการพัฒนางาน (PA)	ข้อบัญญัติ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๒๘๖,๐๐๐ บาท	๑๙,๖๐๐	๑๘ พ.ย.๖๖	๒๐ พ.ย.๖๖	จัดทำเจตจำนงเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม -จัดทำบันทึกขออนุญาตเข้าร่วม ฝึกอบรม -จัดทำบันทึกยืมเงินเพื่อเข้าร่วมฝึกอบรม -จัดทำรายงานการฝึกอบรม	-นักทรัพยากร บุคคล (สำนักปลัด) -นักวิชาการศึกษา (กองการศึกษาฯ)	๒	๒ คน

ส่วนที่ ๑ การรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ		ผลการดำเนินงาน	สถิติอัตรากำลัง / ตำแหน่ง		จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล
			วัน เดือน ปี เริ่มโครงการ	วัน เดือน ปี สิ้นสุด โครงการ		ตำแหน่ง	อัตรา กำลัง	
๓.โครงการฝึกอบรม หลักสูตรนักจัดการงาน ทั่วไป รุ่นที่ ๒๑	ข้อบัญญัติ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๒๘๖,๐๐๐ บาท	๓๓,๐๐๐	๑๘ ก.พ.๖๗	๑๐ มี.ค.๖๗	จัดทำเจตจำนงเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม -จัดทำบันทึกขออนุญาตเข้าร่วม ฝึกอบรม -จัดทำบันทึกยืมเงินเพื่อเข้าร่วม ฝึกอบรม -จัดทำรายงานการฝึกอบรม	-นักจัดการงาน ทั่วไป	๑	๑ คน
๔.โครงการฝึกอบรม หลักสูตรนักทรัพยากร บุคคล รุ่นที่ ๓๒	ข้อบัญญัติ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๒๘๖,๐๐๐ บาท	๓๓,๐๐๐	๑๓ มี.ค.๖๗	๒ เม.ย.๖๗	จัดทำเจตจำนงเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม -จัดทำบันทึกขออนุญาตเข้าร่วม ฝึกอบรม -จัดทำบันทึกยืมเงินเพื่อเข้าร่วม ฝึกอบรม -จัดทำรายงานการฝึกอบรม	-นักทรัพยากร บุคคล	๑	๑ คน

ส่วนที่ ๑ การรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย งบประม มาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ		ผลการดำเนินงาน	สถิติอัตรากำลัง / ตำแหน่ง		จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม/ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล
			วัน เดือน ปี เริ่ม โครงการ	วัน เดือน ปี สิ้นสุด โครงการ		ตำแหน่ง	อัตรา กำลัง	
๕.โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การบันทึก ข้อมูลของหน่วยงาน ภายใต้สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรฐานการบัญชี ภาครัฐและนโยบายการ บัญชีภาครัฐประจำปี ๒๕๖๗”	ข้อบัญญัติประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗จำนวน ๒๘๖,๐๐๐ บาท	๒๗,๗๗๖	๒๖ เม.ย. ๖๗	๒๙ เม.ย. ๖๗	จัดทำเจตจำนงเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม -จัดทำบันทึกขออนุญาตเข้าร่วมฝึกอบรม -จัดทำบันทึกยืมเงินเพื่อเข้าร่วมฝึกอบรม -จัดทำรายงานการฝึกอบรม	-ครู -พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๒ ๑	๓ คน
๖.โครงการฝึกอบรม หลักสูตร หลักสูตร “นัก ประชาสัมพันธ์ดิจิทัล Smart PR รุ่นที่ ๑๔”	ข้อบัญญัติประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗จำนวน ๒๘๖,๐๐๐ บาท	๓,๙๐๐	๗ มี.ค.๖๗	๑๐ มี.ค.๖๗	จัดทำเจตจำนงเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม -จัดทำบันทึกขออนุญาตเข้าร่วมฝึกอบรม -จัดทำบันทึกยืมเงินเพื่อเข้าร่วมฝึกอบรม -จัดทำรายงานการฝึกอบรม	-นัก ประชาสัมพันธ์	๑	๑ คน

ส่วนที่ ๑ การรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ		ผลการดำเนินงาน	สถิติอัตราค่าจ้าง / ตำแหน่ง		จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม/ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล
			วัน เดือน ปี เริ่มโครงการ	วัน เดือน ปี สิ้นสุด โครงการ		ตำแหน่ง	อัตรา ค่าจ้าง	
๗.โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “หลักสูตร อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง รุ่นที่ ๑๖”	ข้อบัญญัติ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๒๘๖,๐๐๐ บาท	๘๐,๐๐๐	๑๕ พ.ค.๖๗	๒๔ มิ.ย.๖๗	จัดทำเจตจำนงเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม -จัดทำบันทึกขออนุญาตเข้าร่วม ฝึกอบรม -จัดทำบันทึกยืมเงินเพื่อเข้าร่วม ฝึกอบรม -จัดทำรายงานการฝึกอบรม	-ผอ.กองสาธารณสุข	๑	๑ คน
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๘.โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “หลักสูตรนาย ช่างโยธา รุ่นที่ ๑๕”	ข้อบัญญัติ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๒๘๖,๐๐๐ บาท	๒๔,๔๐๘	๕ มิ.ย.๖๗	๒๐ มิ.ย.๖๗	จัดทำเจตจำนงเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม -จัดทำบันทึกขออนุญาตเข้าร่วม ฝึกอบรม -จัดทำบันทึกยืมเงินเพื่อเข้าร่วม ฝึกอบรม -จัดทำรายงานการฝึกอบรม	-นายช่างโยธา	๓	๑ คน

ส่วนที่ ๑ การรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ		ผลการดำเนินงาน	สถิติอัตรากำลัง / ตำแหน่ง		จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม/ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล
			วัน เดือน ปี เริ่มโครงการ	วัน เดือน ปี สิ้นสุด โครงการ		ตำแหน่ง	อัตรา กำลัง	
๙.โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “หลักสูตร ข้าราชการท้องถิ่นระดับ อาวุโส รุ่นที่ ๔”	ข้อบัญญัติ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๒๘๖,๐๐๐ บาท	๔๕,๐๐๐	๑๖ ก.ค.๖๗	๒๙ ก.ค.๖๗	จัดทำเจตจำนงเพื่อเข้ารับการ ฝึกอบรม -จัดทำบันทึกขออนุญาตเข้าร่วม ฝึกอบรม -จัดทำบันทึกยืมเงินเพื่อเข้าร่วม ฝึกอบรม -จัดทำรายงานการฝึกอบรม	-นายช่างโยธา	๓	๑ คน
๑๐.การขับเคลื่อนกิจกรรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้สื่อ สร้างสรรค์ เพื่อการสื่อสาร ระหว่างเด็กเล็ก ครู ผู้ ปกครองฯ	ข้อบัญญัติ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๕๖	๒๒ ธ.ค.๖๖	๒๔ ธ.ค.๖๖	จัดทำเจตจำนงเพื่อเข้ารับการ ฝึกอบรม -จัดทำบันทึกขออนุญาตเข้าร่วม ฝึกอบรม -จัดทำบันทึกยืมเงินเพื่อเข้าร่วม ฝึกอบรม -จัดทำรายงานการฝึกอบรม	-ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒ คน

ส่วนที่ ๑ การรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ		ผลการดำเนินงาน	สถิติอัตรากำลัง / ตำแหน่ง		จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม/ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล
			วัน เดือน ปี เริ่มโครงการ	วัน เดือน ปี สิ้นสุด โครงการ		ตำแหน่ง	อัตรา กำลัง	
๑๑.โครงการทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ พระราชบัญญัติข้อมูล ข่าวสารของ ราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ของเจ้าหน้าที่รัฐ ประจำปี ๒๕๖๗	ข้อบัญญัติ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๒๘๖,๐๐๐ บาท	๖,๓๓๖	๒๒ ม.ค.๖๗	๒๓ ม.ค.๖๗	จัดทำเจตจำนงเพื่อเข้ารับการ ฝึกอบรม -จัดทำบันทึกขออนุญาตเข้าร่วม ฝึกอบรม -จัดทำบันทึกยืมเงินเพื่อเข้าร่วม ฝึกอบรม -จัดทำรายงานการฝึกอบรม	-นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑ คน
๑๒.โครงการฝึกอบรม เรื่อง “เพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๒”	ข้อบัญญัติ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๒๘๖,๐๐๐ บาท	๑๗,๖๐๐	๒๒ ม.ค.๖๗	๒๔ ม.ค.๖๗	จัดทำเจตจำนงเพื่อเข้ารับการ ฝึกอบรม -จัดทำบันทึกขออนุญาตเข้าร่วม ฝึกอบรม -จัดทำบันทึกยืมเงินเพื่อเข้าร่วม ฝึกอบรม -จัดทำรายงานการฝึกอบรม	-หัวหน้าสำนักปลัด -นักทรัพยากรบุคคล	๑ ๑	๒ คน

ส่วนที่ ๑ การรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ		ผลการดำเนินงาน	สถิติอัตราค่าจ้าง / ตำแหน่ง		จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม/ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล
			วัน เดือน ปี เริ่มโครงการ	วัน เดือน ปี สิ้นสุด โครงการ		ตำแหน่ง	อัตรา ค่าจ้าง	
๑๓.โครงการ "เพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของผู้รับผิดชอบการ บริหารงานบุคคลครู และ บุคลากรทางการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น"	ข้อบัญญัติ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑๔,๗๐๐	๔ ก.พ.๖๗	๕ ก.พ.๖๗	จัดทำเจตจำนงเพื่อเข้ารับการ ฝึกอบรม -จัดทำบันทึกขออนุญาตเข้าร่วม ฝึกอบรม -จัดทำบันทึกยืมเงินเพื่อเข้าร่วม ฝึกอบรม -จัดทำรายงานการฝึกอบรม	-นักวิชาการศึกษา -ครู	๑ ๒	๓ คน
๑๔.โครงการ "เพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านงานช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗"	ข้อบัญญัติ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑๘,๖๑๖	๓ มี.ค.๖๗	๕ มี.ค.๖๗	จัดทำเจตจำนงเพื่อเข้ารับการ ฝึกอบรม -จัดทำบันทึกขออนุญาตเข้าร่วม ฝึกอบรม -จัดทำบันทึกยืมเงินเพื่อเข้าร่วม ฝึกอบรม -จัดทำรายงานการฝึกอบรม	-ผอ.กองช่าง -นายช่างโยธา	๑ ๑	๒ คน

ส่วนที่ ๑ การรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับ จัดสรร	ผลการ เบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ		ผลการดำเนินงาน	สถิติอัตรากำลัง / ตำแหน่ง		จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม/ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล
			วัน เดือน ปี เริ่มโครงการ	วัน เดือน ปี สิ้นสุด โครงการ		ตำแหน่ง	อัตรา กำลัง	
๑๕.โครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการหลักสูตร "การ จัดทำแผนที่ภาษีเพื่อเตรียม ขึ้นสู่ระบบ Ltax online (แจกแผนที่แม่บทและ ทะเบียน ทรัพย์สิน)	ข้อบัญญัติ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๑๒๐,๐๐๐ บาท	๒๗,๔๐๐	๓ มี.ค.๖๗	๕ มี.ค.๖๗	จัดทำเจตจำนงเพื่อเข้ารับการ ฝึกอบรม -จัดทำบันทึกขออนุญาตเข้าร่วม ฝึกอบรม -จัดทำบันทึกยืมเงินเพื่อเข้าร่วม ฝึกอบรม -จัดทำรายงานการฝึกอบรม	-ผอ.กองคลัง -หัวหน้าฝ่ายพัฒนา รายได้ -นักวิชาการพัสดุ -เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	๑ ๑ ๑ ๑	๔ คน
๑๖.ฝึกอบรม “หลักสูตร นักพัฒนาชุมชน” รุ่นที่ ๓๙	ข้อบัญญัติ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๘๐,๐๐๐ บ.	๔๐,๙๙๒	๓ มี.ค.๖๗	๕ มี.ค.๖๗	จัดทำเจตจำนงเพื่อเข้ารับการ ฝึกอบรม -จัดทำบันทึกขออนุญาตเข้าร่วม ฝึกอบรม -จัดทำบันทึกยืมเงินเพื่อเข้าร่วม ฝึกอบรม -จัดทำรายงานการฝึกอบรม	-นักพัฒนาชุมชน	๑	๑ คน

ส่วนที่ ๑ การรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	
ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
๑. ประเภทบริหารท้องถิ่น	๑
๒. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๓
๓. ประเภทวิชาการ	๑๒
๔. ประเภททั่วไป	๑
๕. พนักงานจ้าง/อื่นๆ	๒๔
รวมบุคลากรทั้งสิ้น	๔๐
ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗	

ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ ๑ การรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗

- ปัญหาอุปสรรค

๑. งบประมาณที่มีค่อนข้างจำกัด ทำให้การพัฒนาความรู้ของเจ้าหน้าที่ที่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้เฉพาะหน้าที่ความรับผิดชอบเท่านั้น สำหรับระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้
๒. บุคลากรบางคนยังไม่พร้อมจะเข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากติดภาระกิจและมีความรับผิดชอบทำให้ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้

- ข้อเสนอแนะ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้วย เช่น พรบ.การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ การตรวจรับงานของคณะกรรมการตรวจรับงานจ้าง การควบคุมภายในการบริหารจัดการความเสี่ยง
๒. บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมแล้ว ควรนำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดให้บุคลากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
๓. ควรมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ระหว่างส่วนราชการ

ส่วนที่ ๑ การรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ประเด็นนโยบายที่ ๔ : นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

วัตถุประสงค์ : เพื่อเป็นการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรในองค์กรให้มีความสุข กำหนดปัจจัยที่สร้างความปลอดภัยและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกช่วงวัย มีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ระบบวิธีการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานที่ดีเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑ มีการจัดกิจกรรมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

รายละเอียดผลการดำเนินงานตามนโยบาย : องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง กำหนดจัดโครงการพัฒนาสถานที่ทำงานน่ายุ (๕ส.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงานและความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร

ตัวชี้วัดที่ ๒ มีช่องทางแสดงความคิดเห็น

รายละเอียดผลการดำเนินงานตามนโยบาย : องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง มีการดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผ่านระบบ Google Forms

ตัวชี้วัดที่ ๓ มีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

รายละเอียดผลการดำเนินงานตามนโยบาย : องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมืองมีการจัดซื้ออุปกรณ์สำนักงานต่าง ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร อุปกรณ์ไฟฟ้า อุปกรณ์ดับเพลิง รถยนต์ที่ใช้ในราชการ เพื่อสนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพและมีการตรวจสอบสภาพอุปกรณ์สำนักงานให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ

ตัวชี้วัดที่ ๔ โครงการตรวจสอบสภาพประจำปีให้บุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

รายละเอียดผลการดำเนินงานตามนโยบาย : ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ดำเนินการตรวจสอบสภาพให้กับบุคลากร ทั้งสิ้น ๘๓ ราย โดยได้รับความอนุเคราะห์จากโรงพยาบาลปราจีนบุรี จัดส่งรถตรวจสอบสภาพเคลื่อนที่เข้ามาให้บริการตรวจสอบสภาพให้กับบุคลากร

ตัวชี้วัดที่ ๕ ประกาศกำหนดวันมาทำงานและประชาสัมพันธ์ให้กับบุคลากรในองค์กรรับทราบทั่วกัน

รายละเอียดผลการดำเนินงานตามนโยบาย : องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมืองได้ประกาศกำหนดวันมาทำงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบทุกคน

ตัวชี้วัดที่ ๖ ประชาสัมพันธ์แสดงขั้นตอนการมาติดต่อขอรับบริการ ระยะเวลาในการขอรับบริการแต่ละประเภทและอัตราค่าธรรมเนียมอย่างชัดเจน

ส่วนที่ ๑ การรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

รายละเอียดผลการดำเนินงานตามนโยบาย : องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมืองจัดทำป้ายและสื่อประชาสัมพันธ์แสดงขั้นตอนการติดต่อขอรับบริการ ระยะเวลาในการขอรับบริการแต่ละประเภทและอัตราค่าธรรมเนียมอย่างชัดเจน

ตัวชี้วัดที่ ๗ ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก เป็นประจำทุกรอบการประเมิน

รายละเอียดผลการดำเนินงานตามนโยบาย : องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมืองประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ทุกรอบการประเมิน เพื่อยกย่องชมเชยให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ เป็นแบบอย่างที่ดี และได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและประชาชน

ประเด็นนโยบายที่ ๕ : นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ตัวชี้วัดที่ ๑ มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต.และพนักงานจ้าง

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๓ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี

ได้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๓ (วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบล ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ โดยมีการแก้ไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ

ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

รายละเอียดผลการดำเนินการตามนโยบาย : ภายในเดือนกันยายนของทุกปี องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

ส่วนที่ ๑ การรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

- องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗(รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ และ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗) ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖
- องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖

ตัวชี้ วัดที่ ๒ มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้ บังคับบัญชา(ผู้ประเมิน) กับผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน)

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๖
จึง ดำเนินการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นกรอบในการประเมินให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ตกลงกันไว้ระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน

รายละเอียดผลการดำเนินงานตามนโยบาย : มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติหน้าที่ราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) ก่อนรอบการประเมินทุกครั้ง ครบทุกส่วนราชการ

ตัวชี้วัดที่ ๓ มีการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
เมื่อมีการจัดทำข้อตกลงกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อต้นรอบการประเมินของแต่ละรอบการประเมิน เมื่อครบกำหนดเวลาเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ของรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑และวันที่ ๓๐ กันยายน ของรอบการประเมินครั้งที่ ๒

รายละเอียดผลการดำเนินงานตามนโยบาย : จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ ได้แก่ ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไปและครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน โดยมุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีหลักฐาน และตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนและสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างได้อย่างเป็นรูปธรรม ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

ตัวชี้วัดที่ ๔ การควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการ
การควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎหมายที่กำหนด โดยไม่มีข้อร้องเรียน

ส่วนที่ ๑ การรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

รายละเอียดผลการดำเนินงานตามนโยบาย : ตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง จัดทำแยกแต่ละประเภทตามระเบียบและข้อกำหนดที่กำหนด ดังนี้

๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ กำหนดองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและสัดส่วนน้ำหนัก ดังนี้

- ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามปริมาณและผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรแล้วแต่กรณี
- พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด
- สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือ มีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมินให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐
- ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน มีหน้าที่ ให้คำปรึกษา แนะนำ หรือชี้แจงให้แก่ผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินให้ผู้รับการประเมินแสดงหลักฐานความสำเร็จของงานต่อผู้ประเมิน โดยการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และคะแนนที่ได้รับ สำหรับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้ประเมินเป็นผู้ประเมินสมรรถนะของผู้รับการประเมินที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน

๒. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีองค์ประกอบการประเมิน จำนวน ๒ องค์ประกอบ คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

- องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คะแนน ๗๐ คะแนน
- องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ คะแนน ๓๐ คะแนน ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง พัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามข้อตกลงก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ส่วนที่ ๑ การรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๓. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- โดยกำหนดสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ คือ ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

- การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และระบุพฤติกรรมที่บ่งชี้ที่พึงประสงค์ของแต่ละสมรรถนะ กำหนดสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ แล้วประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานจริงของพนักงานจ้างเปรียบเทียบกับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนด โดยนำสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด มาใช้สำหรับการประเมินพนักงานจ้างโดยอนุโลม

- ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงาน รวมทั้งคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานจ้างสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ ๕ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

มีการออกคำสั่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกรอบการประเมิน

รายละเอียดผลการดำเนินงานตามนโยบาย :

- องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล เป็นไปตาม ข้อ ๓๐๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๓ (วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ทำหน้าที่ กลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานหรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

- องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากร

ส่วนที่ ๑ การรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ทำหน้าที่ เสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

-องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง เป็นไปตามข้อ ๔๑ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ทำหน้าที่ กลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเสนอความเห็นเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนที่จะเสนอการประเมินต่อนายกองคการบริหารส่วนตำบล

ตัวชี้วัดที่ ๖ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล , คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างมีการออกคำสั่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ทุกรอบการประเมิน

รายละเอียดผลการดำเนินงานตามนโยบาย :

-องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เป็นไปตามข้อ ๒๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล(แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ทำหน้าที่ พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

-องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ทำหน้าที่ พิจารณา รายงานผลการพิจารณาและเสนอความเห็นต่อนายกองคการบริหารส่วนตำบลเพื่อประกอบการพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

-องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามข้อ ๓๑ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ทำหน้าที่ พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี

ส่วนที่ ๑ การรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ตัวชี้วัดที่ ๗ ควบคุมการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายที่กำหนด โดยไม่มีข้อร้องเรียน

รายละเอียดผลการดำเนินงานตามนโยบาย :

- การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการะพนักงานส่วนตำบล จังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม)พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ข้อ ๒๐๙ , ข้อ ๒๑๘ , ข้อ ๒๑๘/๑ , ข้อ ๒๑๘/๒ , ข้อ ๒๑๘/๓
- การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท๐๘๐๙.๔/ว๒๓๔๗ เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับตำแหน่งในระบบวิทยฐานะ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๒ ให้ใช้ช่วงเงินเดือน และฐานในการคำนวณ สำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

อันดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
คศ.๕	๖๐,๘๔๐ - ๗๖,๘๐๐	บน	๖๘,๕๖๐
	๒๙,๙๘๐ - ๖๐,๘๓๐	ล่าง	๖๐,๘๓๐
คศ.๔	๕๐,๓๓๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๕๙,๖๓๐
	๒๔,๔๐๐ - ๕๐,๓๒๐	ล่าง	๕๐,๓๒๐
คศ.๓	๔๐,๒๘๐ - ๕๘,๓๙๐	บน	๔๙,๓๓๐
	๑๙,๘๖๐ - ๔๐,๒๗๐	ล่าง	๓๗,๒๐๐
คศ.๒	๓๐,๒๑๐ - ๔๑,๖๒๐	บน	๓๕,๒๗๐
	๑๖,๑๙๐ - ๓๐,๒๐๐	ล่าง	๓๐,๒๐๐
คศ.๑	๒๔,๘๙๐ - ๓๔,๓๑๐	บน	๒๙,๖๐๐
	๑๕,๔๔๐ - ๒๔,๘๘๐	ล่าง	๒๒,๗๘๐
ครูผู้ช่วย	๑๙,๙๑๐ - ๒๔,๗๕๐	บน	๒๒,๓๓๐
	๑๕,๐๕๐ - ๑๙,๙๐๐	ล่าง	๑๗,๔๘๐

ส่วนที่ ๑ การรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

- การเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงาน เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
ปราจีนบุรี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๒๙ ๓๐

ตัวชี้วัดที่ ๘ จัดสรรให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
ได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่ระเบียบ กฎหมาย กำหนด

รายละเอียดผลการดำเนินงานตามนโยบาย : องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง จัดสรรให้พนักงาน
ส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่ระเบียบ กฎหมาย
กำหนด เช่น สวัสดิการค่าเช่าบ้าน ค่าศึกษาบุตร ประกันสังคมฯ

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามนโยบายที่ ๕

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ปัญหาตามนโยบายที่ ๕

ไม่มี

ประเด็นนโยบายที่ ๖ : ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

วัตถุประสงค์ : มุ่งเน้นความโปร่งใสในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ยึดหลักสมรรถนะและสร้าง
เสริมหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างจริยธรรม คุณธรรม และการรักษาวินัยให้กับบุคลากรภายใน
องค์กร ให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร ปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎหมายที่
กำหนด คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดี และได้การยอมรับและไว้วางใจจาก
ประชาชน

ตัวชี้วัดที่ ๑ มีการสร้างการรับรู้ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และ
พนักงานจ้าง

รายละเอียดผลการดำเนินงานตามนโยบาย : องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมืองจัดทำประกาศ
นโยบายมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมืองและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของ
พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้พนักงาน
ส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในองค์กรได้ทราบทั่วกัน

ตัวชี้วัดที่ ๒ มีการจัดกิจกรรมสื่อสารให้ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วน
ตำบล และพนักงานจ้าง

รายละเอียดผลการดำเนินงานตามนโยบาย : องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมืองจัดกิจกรรมเข้าร่วม
ทำบุญฟังธรรมขององค์กรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๗

ส่วนที่ ๑ การรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ตัวชี้วัดที่ ๓ มีการเผยแพร่ข้อมูล รูปภาพกิจกรรม ด้านจริยธรรม คุณธรรม หรือผลการดำเนินงานขององค์กรให้ประชาชนรับทราบอย่างน้อย ๓ ช่องทาง

รายละเอียดผลการดำเนินงานตามนโยบาย : องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง มีการเผยแพร่ข้อมูลหรือรูปภาพกิจกรรมด้านจริยธรรม คุณธรรม ทาง [www. http://robmuang.go.th/](http://robmuang.go.th/) บอร์ดประชาสัมพันธ์, Facebook องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมืองและทาง Application Line กลุ่ม อบต. รอบเมือง Application Traffic Fundue อบต.รอบเมือง เพื่อสร้างการรับรู้ให้ประชาชนทราบ

ตัวชี้วัดที่ ๔ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา

รายละเอียดผลการดำเนินงานตามนโยบาย : ผู้บังคับบัญชาปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งปฏิบัติตน ควบคุม กำกับ และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามแนวทางหนังสือสั่งการ หลักเกณฑ์ ระเบียบและข้อกฎหมายที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ ๕ มีการประกาศช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

รายละเอียดผลการดำเนินงานตามนโยบาย : องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง มีการประกาศช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรและประชาชนทราบ ทาง www.robmuang.go.th บอร์ดประชาสัมพันธ์, Facebook องค์การบริหารส่วน ตำบลรอบเมืองและทาง Application Line กลุ่ม อบต.รอบเมือง Application Traffic Fundue อบต. รอบเมือง เพื่อให้ประชาชนทราบช่องทางการร้องเรียนดังกล่าว

ตัวชี้วัดที่ ๖ ยึดหลักสมรรถนะและหลักธรรมาภิบาลทุกกระบวนการ

รายละเอียดผลการดำเนินงานตามนโยบาย : องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง มุ่งเน้นบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส ยึดหลักสมรรถนะและหลักธรรมาภิบาลทุกกระบวนการ โดยไม่มีข้อร้องเรียน

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามนโยบายที่ ๖

เนื่องจากในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ยังมีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ จึงไม่สามารถจัดกิจกรรมที่เป็นกรรวมกลุ่มหรือจัดฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมได้

ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ปัญหาตามนโยบายที่ ๖

จัดทำเอกสารเผยแพร่ในรูปของเอกสารแผ่นพับ หรือแผ่นประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ตามช่องทางประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง

ส่วนที่ ๒ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗