



รายงานผล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่
อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

แนวทางปฏิบัติตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด อีกทั้งยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ เน้นให้คุณค่าของคนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ กำหนดวิสัยทัศน์ “ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและมีศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐” และกำหนดพันธกิจ “สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล”

เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของภาครัฐ และอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ดังนี้

๑. การสรรหา

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ต้องเป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง โดยให้มีอัตราว่างไม่เกิน ร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง การสรรหาต้องมีความทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมืออาชีพ

๑.๑ ให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสม

แต่งตั้งคณะกรรมการ การจัดทำแผนอัตรากำลังโดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆและ ภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีระยะเวลา ๓ ปี หากพบว่างานมีความยุ่งยากของงานเพิ่มขึ้น และเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญที่ต้องกำหนดตำแหน่งใหม่ให้เป็นระดับสูงขึ้น และหรือยุบเลิก ตำแหน่งงานที่เกินความจำเป็น กำหนดตำแหน่งงานใหม่ ให้ดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ภายใต้ระเบียบที่ บังคับใช้ในการนั้น

๑.๒ การคัดเลือก

การคัดเลือก หมายถึง การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นโดยมีวิธีการ ดังนี้

(๑) การสอบแข่งขัน

(๒) การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบล

(๓) การสอบคัดเลือก

(๔) การคัดเลือก

๑.๓ การสอบแข่งขัน

การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคล เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑.๔ การบรรจุและแต่งตั้ง

การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้ง ตามลำดับในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

๑.๕ การย้าย

การย้ายพนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น ตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลเดียวกัน ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้สั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู และพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑.๖ การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องมีการประกาศรับสมัครผ่านบอร์ด ประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ และช่องทางการสื่อสารอื่นๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ อีกทั้งประชา สัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น ได้แก่ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด เพื่อสร้างการรับรู้ และเข้าถึง กลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๗ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร โดยแต่งตั้งจากหัวหน้าส่วนราชการของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร รวมถึงหัวหน้าส่วนราชการอื่นภายในหน่วยงานเพื่อให้เกิดความ โปร่งใส เป็นธรรม

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องเป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการนั้น รวมทั้งต้องเป็นไปด้วย คุณธรรม ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators - KPIs) มาใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายการทำงานของบุคคลร่วมกัน ซึ่งผู้บังคับบัญชาสามารถติดตามผลการปฏิบัติงาน หาแนวทางในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลงานหลักที่กำหนดนั้นๆ เพื่อจะได้ให้สิ่งจูงใจสำหรับการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดี เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

๓. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากร

พนักงานส่วนตำบลต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกัน มิให้ผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย อย่างไรก็ตาม องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่จะเน้นการส่งเสริมและป้องกันมากกว่าการกล่าวโทษ เพื่อสร้าง วัฒนธรรมอันดีขององค์กร ให้เป็นที่ยอมรับและเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร โดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ ให้ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติโดยจัดทำสิ่งเป็นลายลักษณ์อักษรและเป็นปัจจุบัน รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกองค์กรบริหารส่วนตำบลทราบโดยทันที

๔. การพัฒนาบุคลากร “พัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่ง ยิ่งขึ้น”

๑. ให้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ กำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความชัดเจนและเป็นระบบ พัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้มีความรู้ ความชำนาญมากขึ้นในการพัฒนาตนเองไปสู่ความก้าวหน้าใน วิชาชีพ และสร้างผลงานที่มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนต่อไป

๒. กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดีมีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดส่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่ส่วนราชการจัดขึ้น พัฒนา ส่วน ราชการให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” โดยอาศัยกระบวนการ “การจัดการความรู้” มีการนำ เทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการบริหารบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากร เช่น e-learning หรือ e-exam

๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

มีระบบการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พัฒนา คุณภาพชีวิตให้กับบุคลากร มีการสร้างสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี ที่เหมาะสมในที่ ทำงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัย เช่น จัดโครงการหรือกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างช่วงวัย และความหลากหลายของบุคคลภายในองค์กร เพิ่มช่องทางในการแสดงความคิดเห็น อันจะทำให้บุคลากร มีความสุขในการปฏิบัติงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม จัดกิจกรรมยกย่องชมเชย บุคลากรผู้มีคุณธรรม และ จริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชน ที่ปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยม

ผลการดำเนินงานตามนโยบาย
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ อำเภอสว่างวีรญาติ จังหวัดหนองบัวลำภู

การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. พิจารณาวางแผนอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ขององค์กร ตอบสนองตามความจำเป็น และความเหมาะสม
คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ

โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	การใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสม	- จัดทำและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	- ดำเนินการจัดทำและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗	* ไม่ใช้งบประมาณ	* ไม่ใช้งบประมาณ	มิถุนายน - กันยายน ๒๕๖๖ ใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๖๗	* ไม่มีอุปสรรคหรือปัญหาในการดำเนินงาน

โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	การใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
- บัณฑิตระบบฐานข้อมูลบุคลากรศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	ดำเนินการบัณฑิตระบบฐานข้อมูลบุคลากร ในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	ฐานข้อมูลบุคลากร ในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการพิจารณาวางแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ขององค์กร ตอบสนองตามความจำเป็นและความเหมาะสม	* ไม่ใช้งบประมาณ	* ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	* ไม่มีอุปสรรคหรือปัญหาในการดำเนินงาน

๒. การบรรจุและแต่งตั้ง รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	การใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
- การสรรหา ร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	- ดำเนินการร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือ ขอให้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ นก ๗๓๐๐๑/๖๑๖ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๗ - ดำเนินการ รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง เพื่อแต่งตั้งจากบัญชีผู้ผ่านการสรรหาของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และจังหวัดหนองบัวลำภู จัดสรรอัตรากำลังเพื่อบรรจุแต่งตั้งตามที่ร้องขอ	* ไม่ใช้งบประมาณ	* ไม่ใช้งบประมาณ	สิงหาคม - กันยายน ๒๕๖๗	* ไม่มีอุปสรรคหรือปัญหาในการดำเนินงาน

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด

โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	การใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
การประชาสัมพันธ์/ ส่งเสริม/สร้างการรับรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัยให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติร่วมกัน	ประชาสัมพันธ์ ระเบียบ วินัย ตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติ ให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	บุคลากรทราบและถือปฏิบัติ ตามระเบียบ วินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติ 	* ไม่ใช้งบประมาณ	* ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	* ไม่มีอุปสรรคหรือปัญหาในการดำเนินงาน

โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	การใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
กิจกรรมทำบุญตักบาตร สานสัมพันธ์ สร้างสุข เนื่อง ในวันขึ้นปีใหม่ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	ดำเนินกิจกรรมทำบุญตักบาตร สานสัมพันธ์ สร้างสุข เนื่องในวันขึ้น ปีใหม่ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ใน วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๗ เพื่อร่วมกัน อนุรักษ์ส่งเสริม สืบทอดประเพณีอัน ดีงาม เสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และคุณธรรมจริยธรรมของ บุคลากร https://www.facebook.com/ share/p/๑FWFBjpppD/ 	เกิดการอนุรักษ์ส่งเสริม สืบทอดประเพณีอันดีงาม เสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก บุคลากรมี พฤติกรรมให้เป็นไปในทิศทาง ที่ดี อันจะนำไปสู่การพัฒนา ศักยภาพขององค์กรให้เกิด ประสิทธิภาพและมีความ พร้อมในการให้บริการแก่ ประชาชนอย่างเกิดประโยชน์ สูงสุด อีกทั้งยังเป็นการ กระชับความสัมพันธ์ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้มีการ แสดงความคิดเห็นและ แลกเปลี่ยนทัศนคติร่วมกัน	* ไม่ใช่ งบประมาณ	* ไม่ใช่ งบประมาณ	๕ ม.ค. ๒๕๖๗	* ไม่มีอุปสรรค หรือปัญหาใน การดำเนินงาน

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ อย่างเท่าเทียมกัน ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ จะพิจารณาถึงความรู้ความสามารถตาม
คุณภาพและผลสำเร็จของงานที่จะสะท้อนการเป็นคนเก่ง และพฤติกรรมที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีน้ำใจ มีคุณธรรม ยึดมั่นประโยชน์ของส่วนรวมจะสะท้อนการเป็นคนดี

โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	การใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
- จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร - กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	- ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร - ดำเนินการกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดีมีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดส่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรต่าง ๆ	ประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	* ไม่ใช้งบประมาณ	* ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	* ไม่มีอุปสรรคหรือปัญหาในการดำเนินงาน

๕. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ
เสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	การใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
จัดสวัสดิการด้านต่างๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากร มีการสร้างสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีที่เหมาะสมในที่ทำงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัย	- การสร้างสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี ที่เหมาะสมในที่ทำงาน - กิจกรรมสานสัมพันธ์ การแข่งขันกีฬาภายใน	   	* ไม่ใช้งบประมาณ	* ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	* ไม่มีอุปสรรคหรือปัญหาในการดำเนินงาน

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ข้อมูลสถิติอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่

ข้อมูลตำแหน่งในสายงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่
ตามที่กำหนดในกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากร ให้ตรงตาม
หลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม คำ และพิจารณาด้ว
งงบประมาณด้วย

ประเภทตำแหน่ง			
บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑. นักบริหารท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา	๑. นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ๒. นักบริหารงานการคลัง จำนวน ๑ อัตรา ๓. นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ อัตรา ๔. นักบริหารงานการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ๕. นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม จำนวน ๑ อัตรา	๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา ๒. นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา ๓. นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๒ อัตรา ๔. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา ๕. นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา ๖. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา ๗. นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา ๘. วิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา ๙. นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ๑๐. นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา ๑๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา พนักงานครู (สายงานการสอน) จำนวน ๔ อัตรา	๑. เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา ๒. เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ จำนวน ๑ อัตรา ๓. เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี จำนวน ๑ อัตรา ๔. เจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน จำนวน ๑ อัตรา ๕. นายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา ๖. นายช่างสำรวจ จำนวน ๑ อัตรา

๒. ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม (คน)	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	การใช้จ่าย งบประมาณ	หมายเหตุ
การจัดทำรายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น ให้ สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ ชาติ ในระบบ e- Plan ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๒๐ - ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๖	๑	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท	๔,๙๐๐	
ปรับปรุง ปิดบัญชี และจัดทำงบการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๒๐ - ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๖	๑	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๙๐,๐๐๐ บาท	๔,๙๐๐	
เทคนิคการปฏิบัติงานสารบรรณและระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ การจัดเก็บเอกสาร และการทำลายเอกสารราชการ (เอกสารการเงิน) ที่ ครบอายุจัดเก็บ	๑๗ - ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖	๓	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท	๑๑,๗๐๐	

หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม (คน)	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	การใช้จ่าย งบประมาณ	หมายเหตุ
การดับไฟป่าสำหรับเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๗ พฤศจิกายน - ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖	๑	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๐	
หลักสูตรนักรัพยากรบุคคล รุ่นที่ ๓๗	๒ - ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖	๑	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท	๓๓,๕๐๐	
การวิเคราะห์ผังบัญชี ทำความเข้าใจแนวทางปฏิบัติการบันทึกบัญชี การบันทึกบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบ e-laas ตาม หนังสือ ว ๓๙๐๑	๒๐-๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๖	๓	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๙๐,๐๐๐ บาท	๑๓,๕๐๐	

หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม (คน)	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	การใช้จ่าย งบประมาณ	หมายเหตุ
หลักสูตรการปรับปรุงข้อมูลมาตรา ๑๐ การโอนปีภาษี ๒๕๖๗ รองรับ Ltax online พร้อมการปรับปรุง Ltax online และการจัดเก็บค่าขยะ โดยโปรแกรมวิธีการชำระแบบออนไลน์	๒๒-๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๖	๒	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๙๐,๐๐๐ บาท	๑๑,๐๐๐	
การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านธุรการ การเขียนหนังสือราชการ การบริหารจัดการประชุมและการเขียนรายงานการประชุม แบบทันสมัย การเขียนโครงการให้บรรลุวัตถุประสงค์และการทำลายหนังสือราชการตามระเบียบ กฎหมาย ขององค์การปกครองท้องถิ่น	๒๖ - ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗	๗	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท	๓๑,๕๐๐	
พัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการสร้างพลังสร้างสรรค์ หรือ Soft Power โดยการมีส่วนร่วมของสภาเด็กและเยาวชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๕ - ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	๑	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท	๔,๗๖๖	

หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม (คน)	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	การใช้จ่าย งบประมาณ	หมายเหตุ
แนวทางปฏิบัติและเอกสารที่ใช้ตั้งแต่ขั้นตอน จัดทำ TOR ราคากลาง ทำสัญญา บริหารสัญญา ควบคุมงาน ตรวจรับพัสดุ ให้เชื่อมโยงถูกต้อง ตามระเบียบกฎหมายและหนังสือสั่งการ สำหรับช่าง พักและ คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ	๒๒ - ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๗	๒	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๒๕,๐๐๐ บาท	๘,๔๐๐	
การมีส่วนได้เสียของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ทั้งทางตรง และทางอ้อมการสั่งให้พ้นจากตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิก สภาท้องถิ่นจากการตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหารการ ใช้จ่ายเงิน เพื่อช่วยเหลือประชาชนตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ ข้อบกพร่องการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๘ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๗	๑๐	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท	๓๙,๐๐๐	
การเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อรองรับการปฏิบัติราชการของ อปท.	๓๐ เมษายน - ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗	๑	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท	๔,๙๐๐	

หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม (คน)	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	การใช้จ่าย งบประมาณ	หมายเหตุ
พื้นฐานการจัดการเหตุรำคาญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๖ - ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗	๔	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท	๑๘,๐๐๐	
โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการพัฒนาศักยภาพเครือข่าย คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๕ - ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗	๑	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท	๗,๒๔๐	
โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่	๒๒ - ๒๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗	๕๑	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๒๕๐,๐๐๐ บาท	๑๓๐,๐๐๐	

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๑. ปัญหา และอุปสรรค

การบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน มีปัญหาเรื่องอัตรากำลังที่ขาด เนื่องจากมีการโยกย้ายของบุคลากร จึงทำให้บางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติงาน และการสรรหาพนักงานส่วนตำบลโดยขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เวลานาน ทำให้ขาดบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ

๒. ข้อเสนอแนะ

ดำเนินการสรรหา บุคลากรในตำแหน่งที่ว่าง ทั้งกรณีร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขัน พนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคล เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น การประชาสัมพันธ์รับโอน ในตำแหน่งที่ยังว่าง พร้อมทั้งรักษาบุคลากรที่มีให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด



