



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗

ของ

เทศบาลตำบลบ้านยาง

อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
 เทศบาลตำบลบ้านยาง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา

๑. ข้อมูลผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน : ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

โครงการ/กิจกรรม : ๑.๑ ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังอย่างเหมาะสมเพื่อรองรับภารกิจของเทศบาล

วัตถุประสงค์ : ๑. เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒. เพื่อให้เทศบาลมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมาย

๓. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ

อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร

๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านยาง สามารถวางแผนอัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน มีความคุ้มค่า การปฏิบัติภารกิจสามารถ

ให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๖. เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านยางสามารถควบคุมภาครค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ประเด็นนโยบาย/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ(บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ๑.๑ ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังอย่างเหมาะสมเพื่อรองรับภารกิจของเทศบาล	ตัวชี้วัด ๑. ดำเนินการตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานอัตรากำลัง ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๑ วิธีการบริหารและกิจการอันเกี่ยวข้องกับการบริหารงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงคน (การระดมความคิดเห็นของ) พนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓) และหนังสือสำนักงาน ก.จ.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๐ กับภารกิจของเทศบาล เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ (ร้อยละ ๑๐๐)	ผลการดำเนินงาน ๑. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๑ วิเคราะห์ค่าจ้างวิเคราะห์อัตรากำลัง การระดมความคิดเห็นของ คณะกรรมการและคณะผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล ให้เหมาะสมกับภารกิจของเทศบาล ๒. ขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. นครราชสีมา ๓. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	๑๖ ส.ค. - ๑๕ พ.ย. ๒๕๖๗	๑. มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมกับปริมาณงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ๒. นำกระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง มาวิเคราะห์และคำนวณอย่างละเอียด โดยเปรียบเทียบกับกระบวนการปฏิบัติงานในอดีต จำนวนคนที่มีอยู่ปัจจุบัน เพื่อวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนในอนาคต ๓. สามารถควบคุมภาครค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน : ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

โครงการ/กิจกรรม : ๑.๒ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังอย่างเหมาะสม เพื่อรองรับภารกิจของเทศบาลในระยะเวลาดำเนินการ ๓ ปีข้างหน้า และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ฉบับใหม่ แทนฉบับเดิมที่สิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

วัตถุประสงค์ : ๑. เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒. เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมาย

๓. เพื่อให้คณะกรรมการหรือพนักงานตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการที่เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร

๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านยาง สามารถวางแผนอัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน มีความคุ้มค่า การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี

๖. เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านยางสามารถควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ประเด็นนโยบาย/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ๑.๒ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังอย่างเหมาะสม เพื่อรองรับภารกิจของเทศบาลในระยะเวลาดำเนินการ ๓ ปีข้างหน้า และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ฉบับใหม่ แทนฉบับเดิมที่สิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ดำเนินการตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐาน ๑. เรื่อง มาตรฐาน ๑. ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและกิจการอื่นเกี่ยวกับกิจการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงของคณะกรรมาการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง) เพื่อให้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และหนึ่งสัปดาห์ก่อนวันขึ้นปีใหม่ แทนฉบับเดิมที่สิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๑. ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ วิเคราะห์ค่าจ้าง (การระดมความคิด อัตรากำลังคน (การระดมความคิด ของคณะกรรมาการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง) เพื่อให้ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล ให้เหมาะสมกับภารกิจของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	- ไม่มีใช้งบประมาณ	- ไม่มีใช้งบประมาณ	๑ ส.ค. - ๕ ต.ค. ๒๕๖๗	๑. มีการกำหนดตำแหน่ง การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมกับปริมาณงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ๒. นำกระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง มาวิเคราะห์และคำนวณอย่างละเอียด โดยเปรียบเทียบกับกระบวนการปฏิบัติงานในอดีต จำนวนคนที่มีอยู่ปัจจุบัน เพื่อวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนในอนาคต ๓. สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี
เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๓. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗	๒. ขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. นครราชสีมา				

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน : ด้านการสรรหา

โครงการ/กิจกรรม : ๒.๑ ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง เพื่อให้มีอัตรากำลังคนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล และทดแทน
อัตราว่างที่ลาออก

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้มีอัตราว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประเด็นนโยบาย/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ(บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒. ด้านการสรรหา</p> <p>๒.๑ ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง เพื่อให้มีอัตราว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และทดแทนอัตราว่างที่ลาออก</p>	<p>๑. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ร้อยละ ๑๐๐</p> <p>๒. ออกคำสั่งการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานจ้างตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา</p>	<p>๑. ดำเนินการรับโอนพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นิติกร</p> <p>๒. ขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. นครราชสีมา ในการรับโอนพนักงานเทศบาล</p> <p>๓. ออกคำสั่งรับโอนพนักงานเทศบาล ตามมติ ก.ท.จ.นม.</p> <p>๔. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตำแหน่งเครื่องจักรกลขนาดเบา ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>๕. ขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. นครราชสีมา ในการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานจ้าง</p> <p>๖. ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานจ้าง ตามมติ ก.ท.จ.นม. เห็นชอบ</p>	<p>- ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>- ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ มิ.ย. - ๓ ส.ค. ๒๕๖๗</p>	<p>๑. การรับโอนพนักงานเทศบาลเป็นไปตามมติ ก.ท.จ. นครราชสีมา</p> <p>๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานจ้างเป็นไปตามมติ ก.ท.จ. นครราชสีมา</p> <p>๓. หน่วยงานควรวินิจฉัยค่าจ้างและปริมาณงานให้สอดคล้องกับภารกิจ การบริหารของเทศบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาล</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน : ด้านการสรรหา

โครงการ/กิจกรรม : ๒.๒ ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ ในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการรับโอน
วัตถุประสงค์ : เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประเด็นนโยบาย/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ(บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการสรรหา ๒.๒ ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาล ตามมติ ๒๒ ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ ในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการรับโอน	๑. รับโอนพนักงานเทศบาล ตามมติ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ออกคำสั่งการ รับโอน พนักงานเทศบาลตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด	๑. ประชาสัมพันธ์การรับโอน(ย้าย) พนักงานเทศบาล ในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒. ขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. นครราชสีมา ในการรับโอนพนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล สายงานผู้บริหาร ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล ๓. ดำเนินการออกคำสั่งและรับโอนพนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ ตามมติ ก.ท.จ. นครราชสีมา	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	๓ พ.ค. - ๑ พ.ย. ๒๕๖๗	การสรรหาพนักงานส่วนท้องถิ่นมาแทนตำแหน่งที่ว่างเป็นไปตามมติ ก.ท.จ. นครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน : ด้านการพัฒนาบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม : ๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

วัตถุประสงค์ : ๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านยางมีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านยางมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรในเทศบาล มีความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่

คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน

ส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถตามตำแหน่งและสายงาน โดยสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างได้เข้ารับการ

ฝึกอบรมในหลักสูตรที่ตรงตามสายงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

ประเด็นนโยบาย/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ(บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี</p>	<p>ดำเนินการประกาศคณะกรรมการพัฒนาเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา สำนักงานเทศบาลและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรในเทศบาล มีความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด</p> <p>๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙</p> <p>แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗</p>	<p>๑. ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ตามรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล</p> <p>เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานที่กำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด</p> <p>๒. ขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. นครราชสีมา</p> <p>๓. ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙</p>	<p>- ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>- ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑. ส.ค. - ๕ ต.ค. ๒๕๖๗</p>	<p>๑. มีการกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนา และงบประมาณในการพัฒนา และระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานเทศบาล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี</p> <p>๒. บุคลากรของหน่วยงานควรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร</p> <p>๓. ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน : ด้านการพัฒนาบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม : ๓.๒ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยการส่งข้าราชการและพนักงานจ้างเข้ารับการศึกษาฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานในตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

วัตถุประสงค์ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถตามตำแหน่งและสายงาน โดยสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างได้เข้ารับการศึกษาอบรมในหลักสูตรที่ตรงตามสายงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

ประเด็นนโยบาย/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ(บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๓.๒ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยการส่งข้าราชการและพนักงานจ้างเข้ารับการศึกษาอบรมในหลักสูตรที่ตรงตามสายงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบตามความต้องการและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถตามตำแหน่งและสายงาน โดยสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างได้เข้ารับการศึกษาอบรมในหลักสูตรที่ตรงตามสายงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ</p>	<p>๑. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างได้รับการอนุมัติให้เข้ารับการศึกษาอบรมในหลักสูตรที่ตรงตามสายงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบตามความต้องการและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถตามตำแหน่ง</p> <p>๒. ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ตรงตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของงาน ร้อยละ ๙๐</p>	<p>๑. ดำเนินการบริหารและพัฒนาบุคลากร ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานในตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานในตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๕</p> <p>๓. ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน ภาวะจิตความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงาน มาจัดให้มีการพัฒนาขึ้นพื้นฐานของพนักงาน</p>	<p>๖๗๒,๘๖๐</p>	<p>๖๗๒,๘๖๐</p>	<p>๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗</p>	<p>๑. บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะที่ใช้สำหรับการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. ครบตั้งงบประมาณให้เพียงพอในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ได้อย่างน้อย ๑๐๐</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน : ด้านการพัฒนาบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม : ๓.๓ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยการจัดอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่ไขปัญหาการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

วัตถุประสงค์ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมซึ่งเป็นเครื่องมือป้องกันกาทุจริตต่อหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ(บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๓.๓ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยการจัดอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่ไขปัญหาการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p>	<p>๑. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างได้รับการอนุมัติให้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ตรงตามสายงานในหน้าที่รับผิดชอบตามความประสงค์ ร้อยละ ๘๐</p> <p>๒. ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตรงตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของงาน ร้อยละ ๙๐</p> <p>๓. หน่วยงานไม่ถูกร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต</p>	<p>๑. ดำเนินการบริหารและพัฒนาบุคลากร ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๗ เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานในตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒. หน่วยงานจัดฝึกอบรม โดยจัดทำโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีผู้เข้าร่วมฝึกอบรม จำนวน ๖๕ คน</p> <p>๓. ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงาน มาจัดให้มีการพัฒนาขึ้นพื้นฐานของพนักงาน</p>	<p>๕๘,๒๓๐</p>	<p>๕๘,๒๓๐</p>	<p>๑๗ มี.ค. ๒๕๖๗</p>	<p>ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ</p> <p>๑. บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมมีจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน : ด้านการพัฒนาาระบบสารสนเทศ

โครงการ/กิจกรรม : ๔.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร รวมทั้งปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบัน

๔.๒ เทศบาลมีเว็บไซต์เป็นช่องทางในการประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน ชีวประวัติข้อมูล รวมถึงการร้องเรียน
ถาม - ตอบปัญหาผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๔.๓ เทศบาลตั้งกลุ่มไลน์ เพื่อใช้สำหรับประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียน ระเบียบ หนังสือสั่งการ ให้ทราบโดยทั่วกัน รวมถึงรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ อย่างทันทั่วถึง

วัตถุประสงค์ : ๑. เพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อรองรับการให้บริการประชาชนให้เข้าถึงระบบสารสนเทศของหน่วยงาน

๓. เพื่อปรับปรุงให้ข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) มีความถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

๔. เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร
เพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

ประเด็นนโยบาย/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ(บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. ด้านการพัฒนาาระบบสารสนเทศด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. ข้อมูลในระบบสารสนเทศของหน่วยงานมีความเป็นปัจจุบัน และประชาชนต่อประชาชน รวมถึงหน่วยงานอื่น	๑. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	เดือน ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๗ (ปรับปรุงข้อมูลทุกเดือน)	๑. คำนวณผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ มาประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ และช่องทางประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ของหน่วยงาน ๒. ควบพัฒนา ระบบสารสนเทศของหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ITA) มากยิ่งขึ้น
๔.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร รวมทั้งปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบัน	๑. ข้อมูลในระบบของหน่วยงานมีความเป็นปัจจุบัน และประชาชนต่อประชาชน รวมถึงหน่วยงานอื่น	๑. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	เดือน ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๗ (ปรับปรุงข้อมูลทุกเดือน)	๑. คำนวณผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ มาประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ และช่องทางประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ของหน่วยงาน ๒. ควบพัฒนา ระบบสารสนเทศของหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ITA) มากยิ่งขึ้น
๔.๒ เทศบาลมีเว็บไซต์เป็นช่องทางในการประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน ชีวประวัติข้อมูล รวมถึงการร้องเรียน	๑. เว็บไซต์ของหน่วยงานมีความเป็นปัจจุบัน และประชาชนต่อประชาชน รวมถึงหน่วยงานอื่น	๑. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	เดือน ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๗ (ปรับปรุงข้อมูลทุกเดือน)	๑. คำนวณผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ มาประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ และช่องทางประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ของหน่วยงาน ๒. ควบพัฒนา ระบบสารสนเทศของหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ITA) มากยิ่งขึ้น
๔.๓ เทศบาลตั้งกลุ่มไลน์ เพื่อใช้สำหรับประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียน ระเบียบ หนังสือสั่งการ ให้ทราบโดยทั่วกัน รวมถึงรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ อย่างทันทั่วถึง	๑. ข้อมูลในระบบของหน่วยงานมีความเป็นปัจจุบัน และประชาชนต่อประชาชน รวมถึงหน่วยงานอื่น	๑. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	เดือน ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๗ (ปรับปรุงข้อมูลทุกเดือน)	๑. คำนวณผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ มาประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ และช่องทางประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ของหน่วยงาน ๒. ควบพัฒนา ระบบสารสนเทศของหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ITA) มากยิ่งขึ้น

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน : ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ

โครงการ/กิจกรรม : ๕.๑ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ระหว่างบุคลากรกับเทศบาล

๕.๒ จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากรในเทศบาล

๕.๓ ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ถูกสุขลักษณะอนามัย

๕.๔ ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้นำปฏิบัติงานและสมรรถนะในทุกโอกาส

วัตถุประสงค์ :

๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน ให้เกิดความรัก ความผูกพัน ระหว่างบุคลกรกับหน่วยงาน มีความทุ่มเทกำลังใจให้กับหน่วยงาน
๓. เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน
๔. เพื่อสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมให้เทศบาลน่าอยู่

ประเด็นนโยบายโครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ(บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ
๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ						
๕.๑ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ระหว่างบุคลากรกับเทศบาล	๑. ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ระหว่างบุคลากรกับเทศบาล	๑. มอบรางวัลและประกาศนียบัตรให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและดีเด่นเหมาะสมแก่การเป็นแบบอย่างที่ดี	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	ปีละ ๑ ครั้ง	๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน มีความเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้
๕.๒ จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากรในเทศบาล	๒. จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน หรือเข้าร่วมแข่งขันกีฬา	๒. จัดกิจกรรมการกระชับมิตรสร้างความสัมพันธ์อันดีและความสามัคคีในหน่วยงาน เช่น แข่งขันกีฬา	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	จัดกิจกรรมกระชับมิตร อย่งน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๒. บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร มีกำลังใจในการทำงาน มีจิตสาธารณะ เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้
๕.๓ ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ถูกสุขลักษณะอนามัย	๓. สถานที่ทำงานมีสิ่งแวดล้อมที่ดี	๓. จัดกิจกรรม Big Cleaning Day	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	๕ ส ปีละ ๒ ครั้ง	๓. สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น
๕.๔ ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้นำปฏิบัติงานและสมรรถนะในทุกโอกาส	๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดี	๔. ฝึกอบรมพนักงานเทศบาล	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	ประเมินปีละ ๒ ครั้ง	๔. สถานที่ในการทำงานยังมีความคับแคบอยู่

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน : ด้านคุณธรรมจริยธรรมและวินัยข้าราชการ

โครงการ/กิจกรรม : ๖.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้บุคลากรทราบ

๖.๒ การจัดโครงการ/กิจกรรมอบรมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงาน

๖.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๖.๔ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำงานบำรุงวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๖.๕ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รวมถึงการควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตาม ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์ : ๑. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๒. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำงานบำรุงวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๓. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานให้อยู่ในระเบียบหลักเกณฑ์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในวงนั้น ๆ

๔. เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

๕. เพื่อให้บุคลากรมีวินัยของข้าราชการ และลูกจ้าง ตามที่เทศบาลได้ออกประกาศ

ประเด็นนโยบาย โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินการ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๖. ด้านคุณธรรมจริยธรรมและวินัยข้าราชการ</p> <p>๖.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้บุคลากรทราบ</p> <p>๖.๒ การจัดโครงการ/กิจกรรมอบรมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงาน</p> <p>๖.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> <p>๖.๔ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำงานบำรุงวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <p>๖.๕ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รวมถึงการควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตาม ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>๑. ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์โครงการประชาสัมพันธ์และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้บุคลากรทราบ</p> <p>๒. ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับ การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล</p> <p>๓. บุคลากรยึดหลักคุณธรรม และให้บริการสาธารณะ</p> <p>๔. ไม่มีปัญหาการทุจริตเกิดขึ้นในหน่วยงาน</p> <p>๕. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา</p>	<p>๑. หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. มีการดำเนินการจัดทำโครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรม ให้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล</p> <p>๓. บุคลากรยึดหลักคุณธรรม และให้บริการสาธารณะ</p> <p>๔. ไม่มีปัญหาการทุจริตเกิดขึ้นในหน่วยงาน</p>	<p>- ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>- ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>- ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>- ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>- ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>- ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>- ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>- ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ปีละ ๑ ครั้ง</p> <p>จัดกิจกรรมกระชับมิตร อย่งน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p> <p>๕ ส ปีละ ๒ ครั้ง</p> <p>ประเมินปีละ ๒ ครั้ง</p>	<p>๑. บุคลากรทุกคนที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐควรเข้าร่วมการฝึกอบรมโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาทุจริต ประจำปี ที่เทศบาลได้จัดขึ้น เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และมีความรู้เกี่ยวกับปัญหาการทุจริต</p> <p>๒. สนับสนุน ให้บุคลากร ประชาสัมพันธ์ หรือรายงานผลการดำเนินงานในช่องทางสาธารณะ</p> <p>๓. ไม่สนับสนุนผู้กระทำการทุจริตในหน้าที่</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน : ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ

โครงการ/กิจกรรม : ๗.๑ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน
 ๗.๒ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานในตำแหน่งให้บุคลากรทราบ
 ๗.๓ ควบคุมการประเมินผลงาน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สายงานผู้ปฏิบัติ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ท. กำหนด

วัตถุประสงค์ : ๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาลมีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ
 ๒. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล สายงานผู้ปฏิบัติ และสายงานผู้บริหาร ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ประเด็นนโยบาย/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ(บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๗. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๗.๑ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ๗.๒ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานในตำแหน่งให้บุคลากรทราบ ๗.๓ ควบคุมการประเมินผลงาน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สายงานผู้ปฏิบัติ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ท. กำหนด	๑. พนักงานเทศบาล สายงานผู้บริหารได้รับการคัดเลือก/สอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๒. พนักงานเทศบาล สายงานประเภททั่วไป และประเภทวิชาการที่มีคุณสมบัติได้แต่งตั้งให้ประเมินผลงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	๑. ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ๒. หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา ๓. พนักงานเทศบาลได้รับการประเมินผลงานให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ผ่านการประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ไม่ใช้งบประมาณ	เดือน ต.ค. ๒๕๖๗ - ก.ย. ๒๕๖๗ (ปรับปรุงข้อมูลทุกเดือน) ๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗ ๑ มี.ค. - ๓๐ พ.ค. ๒๕๖๗	ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้รับการประเมินผลงานให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒. ข้อมูลสถิติอัตรากำลังของหน่วยงาน

สถิติข้อมูลอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลบ้านยาง จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ๒๐ อัตรา (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ประเภทตำแหน่ง	ตำแหน่งและระดับตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานเทศบาล			
๑	นางสาวชินชัฐา แก้วภูมิแท้	อำนวยการท้องถิ่น	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	
๒	นายพรภิรมย์ มั่นเรืองศรี	อำนวยการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	
๓	นางสมวงศ์ ประทุมศิริ	อำนวยการท้องถิ่น	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	
๔	นางสาวรุ่งนภา ขาบุญมี	อำนวยการท้องถิ่น	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	
๕	นายพิพัฒน์ สาสิทธิ์	วิชาการ	นักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการ	
๖	นายกฤตภาส กรมจรรยา	วิชาการ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ	
๗	นางอังศณา จันทร์พรม	วิชาการ	นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ	
๘	นางสาวลภัสรดา พุทธโอวาท	วิชาการ	นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ	
๙	นางสาวรัชฎาพร เดชคุณรัมย์	วิชาการ	นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ	
๑๐	นางสาววันวิสา เรือนใหม่	วิชาการ	นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ	
๑๑	นายพลสิทธิ์ รัตนพลแสน	ทั่วไป	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน	
๑๒	นางหญิงัย แสนหล้า	ทั่วไป	เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน	
๑๓	นายณัฐวรรณ ลัทธิ	ทั่วไป	นายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน	
๑๔	นายอนันต์ ศรีพงษ์	ทั่วไป	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับชำนาญงาน	
	ลูกจ้างประจำ			
๑	นางมัยชา ตลอดไธสง	ลูกจ้างประจำ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๑	นางสาวสิริญา โพธิ์มะฮาด	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	
๒	นายอัครพล วงศ์เกียรติจร	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	
๓	นายสุชัย ดอกเกษารมย์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๔	นายมนตรี เทียงดี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยสัตวแพทย์	
๕	นางสุกัญญา อินทร์มา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	
๖	นางศศิภานต์ เทียงดี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	

	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
๗	นางสาวรัชณี มธุรวัจน์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิชาการศึกษา
๘	นางสาวผกาสินี วิชัยวัฒนา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๙	นางปนัดดา ปิติไธสง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)
๑๐	นางบัวพิมพ์ สีลา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)

๓. ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สรุปรายชื่อบุคลากรที่ได้รับบริการพัฒนาด้านการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หน่วยงานที่จัด	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๑	นางสาวชนิษฐา แก้วภูมิแท้	รองปลัดเทศบาล (ต้น)	โครงการเตรียมความพร้อม อปท. เป็นหน่วยงานรับตรง (เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) (เงินอุดหนุนทั่วไป) กับทางสำนักงบประมาณตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	มหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา	๑๑-๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมสกายไฮเทล อ.เมือง จ.นครราชสีมา	
๒	นายพิพัฒน์ สาธีรัมย์	นักจัดการงานทั่วไป	การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณของการเบิกจ่ายในการดำเนินการตามโครงการต่างๆ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อลดความเสียหายจากการที่ท้วงจากหน่วยตรวจสอบตรง	มหาวิทยาลัยบูรพา	๑๘-๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ โรงแรมเจริญธานี จังหวัด ขอนแก่น	
๓	นางสาวรุ่งนภา ชานุญี	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	การใช้เงินรายจ่ายของสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการบริหารบุคคลากรประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนระดับหรือเลื่อนขั้นเงินเดือน การกำหนดตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษของบุคลากรทางการศึกษากรณีศึกษาข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๗	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี มงคลอิสาน	๑๙-๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ โรงแรมสกายไฮเทล อ.เมือง จ. นครราชสีมา	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หน่วยงานที่จัด	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๔	นายอนันต์ ศรีพงษ์	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	แนวทางการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น และการบริการระยะยาวด้านสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุ ที่มีภาวะพึ่งพิง (LTC) ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ที่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงการใช้โปรแกรมรูปแบบใหม่ และการจัดทำแผนสุขภาพชุมชน	ม.บูรพา	๑๖-๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมโตราชาชีวิล อ.เมือง จ.นครราชสีมา	ต่อ
๓	นายกฤตภาส กรมจรรยา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	การเตรียมความพร้อมเทศบาลตำบล เพื่อรองรับการเงิน หน่วยงานงบประมาณตามพระราชบัญญัติวิธีการ งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ สำหรับการดำเนินงานงบประมาณ รายจ่ายประจำปี (เงินอุดหนุนที่จัดสรรให้แก่อปท)รุ่น๓	ม.บูรพา	๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๗	
๔	นายพรภิรมย์ มั่นเรืองศรี	ผู้อำนวยการกองช่าง	โครงการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรทฤษฎีใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนา แหล่งน้ำแบบองค์รวมในระดับตำบลโครงการสรุป บทเรียนถอดชุดความรู้การดำเนินงานในพื้นที่	สถาบันส่งเสริมและพัฒนา กิจกรรมปีทองหลังพระ	๒๖-๒๘ เมษายน ๒๕๖๗ จังหวัดบุรีรัมย์	
๕	นางสาวรัฐภาพร เดชคุณรัมย์	นักวิชาการศึกษา (ชก.)	การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ การบริหารและการใช้จ่ายงบประมาณในการจัดทำ บริการสาธารณะและการช่วยเหลือประชาชนของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายที่จัดตั้งและ กฎหมายอื่นและการพิจารณาข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗	มหาวิทยาลัยบูรพา	๒๘-๓๐ เมษายน ๒๕๖๗	
๖	นายอนันต์สิทธิ์ จงทอกลาง	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ การบริหารและการใช้จ่ายงบประมาณในการจัดทำ บริการสาธารณะและการช่วยเหลือประชาชนของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายที่จัดตั้งและ กฎหมายอื่นและการพิจารณาข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗	มหาวิทยาลัยบูรพา	๒๘-๓๐ เมษายน ๒๕๖๗	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หน่วยงานที่จัด	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๗	นางสาวรุ่งนภา ขวบุญมี	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ การบริหารและการใช้จ่ายงบประมาณในการจัดทำบริการสาธารณะและการช่วยเหลือประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายและกฎหมายอื่นและการพิจารณาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗	มหาวิทยาลัยบูรพา	๒๘-๓๐ เมษายน ๒๕๖๗	
๗	นางสาวชนิษฐา แก้วภูมิแท้	รองปลัดเทศบาล	การปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ รุ่นที่ ๑	โรงแรมพอลูน นครราชสีมา	๙-๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๗	
๘	นางอังคณา จันทพรหม	นักทรัพยากรบุคคล	การปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ รุ่นที่ ๑	โรงแรมพอลูน นครราชสีมา	๙-๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๗	
๙	นายกฤตภาส กรมจรรยา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ประกอบรูปแบบและการจำแนกประเภทรายรับ-รายจ่ายตามรูปแบบโปรแกรมระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ E-Lass	โรงแรมเจริญธานี จังหวัดขอนแก่น	๒๑-๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมเจริญธานี อ.เมือง จ.ขอนแก่น	
๑๐	นายสุรัชชัย ดอกเขารัมย์	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ประกอบรูปแบบและการจำแนกประเภทรายรับ-รายจ่ายตามรูปแบบโปรแกรมระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ E-Lass	โรงแรมเจริญธานี จังหวัดขอนแก่น	๒๑-๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมเจริญธานี อ.เมือง จ.ขอนแก่น	
๑๑	นายพิพัฒน์ สาสิทธิ์มย์	นักจัดการงานทั่วไป	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ หลักสูตรการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานสารบรรณตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔ การเขียนหนังสือราชการ	มหาวิทยาลัยศิลปากร	๔-๕ สิงหาคม ๒๕๖๗ โรงแรมศุภชัยแกรนด์ จังหวัด อุบลราชธานี	
๑๒	นางสาวสิริยุพา โพธิ์มะฮาด	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ หลักสูตรการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานสารบรรณตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔ การเขียนหนังสือราชการ	มหาวิทยาลัยศิลปากร	๔-๕ สิงหาคม ๒๕๖๗ โรงแรมศุภชัยแกรนด์ จังหวัด อุบลราชธานี	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หน่วยงานที่จัด	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๑๓	จาเอกรินทร์ หงษ์ทอง	ปลัดเทศบาลตำบลบ้านยาง	การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการความเสี่ยงการวางระบบควบคุมภายในการประเมินผลการควบคุมภายในและการจัดทำแบบประเมินการตรวจสอบภายในและแบบสำรวจด้านการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินผ่านระบบktb และระเบียบที่เกี่ยวข้องในการเบิกจ่ายในการอุดหนุนหน่วยงานอื่นการเบิกค่าใช้จ่ายในการจัดงาน กิจกรรมสาธารณะการแข่งขันกีฬาของอปท. การเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารงานและช่วยเหลือประชาชนตามอำนาจหน้าที่ของอปท.	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	๒๓-๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๗	
๑๔	นางสาวรุ่งนภา ขาบุญมี	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการความเสี่ยงการวางระบบควบคุมภายในการประเมินผลการควบคุมภายในและการจัดทำแบบประเมินการตรวจสอบภายในและแบบสำรวจด้านการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินผ่านระบบktb และระเบียบที่เกี่ยวข้องในการเบิกจ่ายในการอุดหนุนหน่วยงานอื่นการเบิกค่าใช้จ่ายในการจัดงาน กิจกรรมสาธารณะการแข่งขันกีฬาของอปท. การเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารงานและช่วยเหลือประชาชนตามอำนาจหน้าที่ของอปท.	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	๒๓-๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๗	
๑๕	นางสาวชนิษฐา แก้วภูมิแท้	รองปลัดเทศบาล	การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการความเสี่ยงการวางระบบควบคุมภายในการประเมินผลการควบคุมภายในและการจัดทำแบบประเมินการตรวจสอบภายในและแบบสำรวจด้านการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินผ่านระบบktb และระเบียบที่เกี่ยวข้องในการเบิกจ่ายในการอุดหนุนหน่วยงานอื่นการเบิกค่าใช้จ่ายในการจัดงาน กิจกรรมสาธารณะการแข่งขันกีฬาของอปท. การเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารงานและช่วยเหลือประชาชนตามอำนาจหน้าที่ของอปท.	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	๒๓-๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๗	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	หน่วยงานที่จัด	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๑๖	นายณัฐวรรณ์ ลิทธิ	นายช่างโยธา	โครงการบูรณาการความรู้ตามกฎหมาย (Law) การบริหาร (management) และสมรรถนะทางการบริหาร (ompetency) เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ท้องถิ่น รุ่นที่ ๑	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	โรงแรมเจริญธานี อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น	
๑๗	นายกฤตภาส กรมจรรยา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	โครงการบูรณาการความรู้ตามกฎหมาย (Law) การบริหาร (management) และสมรรถนะทางการบริหาร (ompetency) เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ท้องถิ่น รุ่นที่ ๑	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	โรงแรมเจริญธานี อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น	
๑๘	นางสาวรัชฎาพร เดชคุณรัมย์	นักวิชาการศึกษา	โครงการบูรณาการความรู้ตามกฎหมาย (Law) การบริหาร (management) และสมรรถนะทางการบริหาร (ompetency) เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ท้องถิ่น รุ่นที่ ๑	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	โรงแรมเจริญธานี อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น	
๑๙	นางสาวลภัสสรดา พุทธิโสภา	นักพัฒนาชุมชน	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนและการจัดสวัสดิการสังคมของ อปท. ประจำปี ๒๕๖๗ รุ่น ๖	มหาวิทยาลัยบูรพา	๑-๓ กันยายน ๒๕๖๗ โรงแรมเพชรรัตนการ์เด้น จังหวัดร้อยเอ็ด	
๒๐	นายพจสิทธิ์ รัตนพลแสน	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการปรับปรุงแผนที่ด้วยระบบ L TAX Gis การสำรวจและการจัดทำแผนที่ ด้วยอากาศยานไร้คนขับ (Unmanned Aerial Vehicle : UAV) การปรับปรุงข้อมูล แหล่งที่ดินตามมาตรา ๑๐ กรม ที่ดิน และการจัดทำขึ้นข้อมูลโรงเรียน	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี	๑-๓ กันยายน ๒๕๖๗ โรงแรมเพชรรัตนการ์เด้น จ. ร้อยเอ็ด	
จำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งหมด ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗					๒๐ คน	
จำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่เข้ารับการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗					๑๗ คน	
คิดเป็นร้อยละ					๘๕	

๔. ปัญหา/อุปสรรค

๑. ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในบางตำแหน่ง ทำให้้อตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายตามอำนาจหน้าที่
๒. บุคลากรบางตำแหน่งไม่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานในตำแหน่ง ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของตนเอง
๓. บุคลากรไม่เข้าใจการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดทำนวัตกรรมใหม่ ๆ
๔. หน่วยงานยังขาดแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นที่ต้องการแห่งการเรียนรู้
๕. กระบวนการในการเสริมสร้างคุณธรรมยังใช้วิธีการเดิมๆ ทำให้ไม่น่าสนใจ
๖. มีภารกิจเพิ่มขึ้นมากจากนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๗. บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โอน(ย้าย) ไปอยู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่มีความก้าวหน้ามากกว่า

๕. ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกปีอย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงานในทีมมีความเที่ยงตรงและเป็นธรรม
๓. ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างองค์กรตามคุณธรรมจริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น
๕. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่
๖. พัฒนาระบบงานการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่
๗. ควรจัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่