

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

อำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
๑. นโยบายการวางแผน อัตรากำลัง	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วน ตำบล	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่รองรับภารกิจของหน่วยงาน และ พิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์งาน การ เตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดของหัวหน้าส่วนราชการต่างๆ)
๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร	๒.๑ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ	๑. ดำเนินการ บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ตามบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ปี ๒๕๖๔ ประเภท วิชาการ จำนวน ๑ ราย คือ นายกานต์ คงชู ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ สังกัด สำนักปลัด เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖ ๒. รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ สังกัด กองคลัง ราย นางสาวขวัญชนก จินดาพล เมื่อวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖
	๒.๒ การสรรหาพนักงานจ้าง	๑. ดำเนินการประกาศสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจในตำแหน่งที่ว่าง ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ได้แก่ ๑.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ <u>สังกัดสำนักปลัด</u> ๑. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <u>สังกัดกองคลัง</u> ๓. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี <u>สังกัดกองช่าง</u> ๔. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ ๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๖. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๒ อัตรา) ๑.๒ พนักงานจ้างทั่วไป <u>สังกัดกองช่าง</u> พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร (ต่อ)	๒.๒ การสรรหาพนักงานจ้าง (ต่อ)	<p>๑. ดำเนินการประกาศสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจในตำแหน่งที่ว่าง ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ได้แก่</p> <p>๑.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ <u>สังกัดสำนักปลัด</u></p> <p>๑. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข</p> <p>๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <u>สังกัดกองคลัง</u></p> <p>๓. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี <u>สังกัดกองช่าง</u></p> <p>๔. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ</p> <p>๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา <u>สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <p>๖. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๒ อัตรา)</p> <p>๑.๒ พนักงานจ้างทั่วไป <u>สังกัดกองช่าง</u></p> <p>พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (เมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖)</p> <p>๒. ดำเนินการประกาศสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจในตำแหน่งที่ว่าง ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ได้แก่</p> <p>๑.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ <u>สังกัดสำนักปลัด</u></p> <p>๑. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข <u>สังกัดกองช่าง</u></p> <p>๒. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ</p> <p>๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา</p> <p>๑.๒ พนักงานจ้างทั่วไป <u>สังกัดกองช่าง</u></p> <p>พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖)</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
๓. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓.๑ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามประกาศประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล เกาะพระทอง ในปีงบประมาณนั้น ๆ โดยมีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	มีการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ประเมินและเลื่อนขั้นเงินเดือน ปีละ ๒ ครั้ง และพนักงานจ้าง ประเมินปีละ ๒ ครั้ง โดยพนักงานจ้างตามภารกิจจะได้รับการเลื่อนค่าตอบแทน ปีละ ๑ ครั้ง
	๓.๒ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
	๓.๓ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว
๔. นโยบายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัยของบุคลากรในองค์กร	มีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างรักษาวินัย	ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทราบ และตระหนักในการรักษาวินัย
๕. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ	๕.๑ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แต่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	- ปีละ ๑ ครั้ง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
๖. นโยบายการพัฒนาบุคลากร	จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง มีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบลทุกคนและทุกตำแหน่งเดินทางไปอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ตามสายงาน และตรงตามมาตรฐานตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง อย่างน้อยปีละ ๑ โครงการฝึกอบรม โดยภายหลังการฝึกอบรมเสร็จสิ้น กำหนดให้ผู้เข้าร่วมอบรมรายงานผลการฝึกอบรมให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบและจัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์ km เพื่อเผยแพร่ความรู้ให้บุคลากรในหน่วยงานทุกท่านได้รับความรู้
๗. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๗.๑ การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลที่มีผลการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับดีขึ้นไปติดต่อกัน มีสิทธิ์ยื่นเสนอขอรับการคัดเลือกเพื่อประเมินผลงานให้มีระดับที่สูงขึ้น เพื่อความเจริญก้าวหน้าในสายงานอาชีพ และเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ไม่ได้ดำเนินการ เนื่องจากยังไม่มีผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าว
	๗.๒ การคัดเลือกพนักงานจ้างทั่วไป ผู้ซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วน และมีระยะเวลาในการจ้างครบ ๕ ปี เพื่อประเมินสมรรถนะ โดยผ่านการประเมินจากคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ และผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ใน การที่จะจ้างเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ	ไม่ได้ดำเนินการ เนื่องจากยังไม่มีผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าว
๘. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต	จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ

รายละเอียดประกอบการรายงานผลการดำเนินงาน

➤ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ		งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
		ดำเนินการแล้วเสร็จ	ไม่สามารถดำเนินการได้				
๑	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง) ที่สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ	✓		ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖	
๒	การจัดทำและดำเนินการ ตามแผนสรรหาข้าราชการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้ายโดยการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	✓		ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	
๓	การสรรหาพนักงานจ้าง	✓		ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	
๔	การจัดทำแผน พัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	✓		ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๕	
๕	กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	✓		ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	
๖	ดำเนินการประเมินบุคลากร ตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ สมรรถนะ	✓		ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	
๗	ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	✓		ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	
๘	การปรับปรุงและพัฒนาข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ในระบบ LHR	✓		ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ		งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
		ดำเนินการแล้วเสร็จ	ไม่สามารถดำเนินการได้				
๙	จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	✓		ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	
๑๐	จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่พนักงานในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	✓		ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	
๑๑	ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	✓		ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	
๑๒	ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	✓		ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	
๑๓	จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	✓		ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	
๑๔	ประชาสัมพันธ์ประมวลผลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทองว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	✓		ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	
๑๕	ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามคำสั่งมอบหมายงานของทุกส่วนราชการ	✓		ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	
๑๖	ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	✓		ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	

รายละเอียดการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) ตามนโยบายการบริหารงานบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นนโยบาย/ แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการวางแผนและสรรหากำลังคน				
๑.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๑. เพื่อให้ อบต.เกาะพระทอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อให้ อบต.เกาะพระทอง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงานการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ๓. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของ อบต. ตำบลเกาะพระทองให้เหมาะสม ๔. เพื่อให้ อบต.เกาะพระทอง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของอบต.เกาะพระทอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี	อบต.เกาะพระทอง มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างถูกต้องครบถ้วน และก.อบต. จังหวัดสตูล เห็นชอบให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	๑. มีการจัดประชุมพิจารณาการปรับปรุงอัตรากำลัง ๒. มีการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ เหตุผลความจำเป็นที่ต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง (การกำหนดตำแหน่ง/การยุบเลิกตำแหน่ง) ๓. มีการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้น มาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยแสดงเป็นจำนวนโครงการหรือรายการ และแต่ละโครงการ/รายการ นั้น ใช้เวลาดำเนินการโดยประมาณเป็นระยะเวลาเท่าใด นำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคน เพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการและพนักงานจ้างที่พึงมี ๔. มีการแสดงรายการหรือระยะเวลาการทำงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง ว่าใน ๑ ปี จะมีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาที ๕. การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการกองคลัง และระดับตำแหน่ง จากระดับต้นเป็นระดับกลาง	ควรดำเนินการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุกๆปีงบประมาณ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง รองรับภารกิจของหน่วยงาน และ การพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน

ประเด็นนโยบาย/ แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
	๕. เพื่อให้อบต.เกาะพระทอง สามารถควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด		*** องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระ ทอง มีการขอความเห็นชอบปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ดังนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระ ทอง ได้ออกประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระ ทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๖) ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖ โดยปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและ ระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) จากระดับ ต้นเป็นระดับกลาง	
๑.๒ จัดทำและ ดำเนินการ ตามแผน สรรหาข้าราชการ ให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้ายโดยการ บรรจุแต่งตั้งพนักงาน ส่วนตำบล ให้เป็นไป ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ –	เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความ ต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละ งานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มาก ที่สุด	ไม่มีอัตรากำลังว่างในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหาร ส่วนตำบลเกาะพระทอง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ๑. ดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง ให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ ลาออก หรือโอนย้ายโดยองค์การบริหาร ส่วนตำบลเกาะพระทอง ได้ดำเนินการ สรรหาพนักงานส่วนตำบล ที่ว่าง ตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยการขอใช้บัญชีสำรองขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังนี้	การลดภาวะอัตรากำลัง ว่างในองค์กรเพื่อป้องกัน การปฏิบัติงานที่ล้นมือ ซึ่ง ส่งผลให้งานเกิดความ ล่าช้า เสร็จไม่ทันตาม กำหนดเวลา ทำให้งานขาด ประสิทธิภาพ

ประเด็นนโยบาย/ แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒๕๖๖)			<p>๑.๑ รายงานข้อมูลตำแหน่งสายงาน ผู้บริหารที่ว่าง ในตำแหน่งนักบริหารงาน ช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) ตำแหน่งนักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) ตำแหน่งนักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ) และ ตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)</p> <p>๑.๒ รายงานการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ของ กสธ. ในตำแหน่งเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน และนักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)</p> <p>๒. การรับโอนพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผน</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<p>อัตรากำลัง ๓ ปี ในตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ สังกัดกองคลัง ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖</p> <p>๒. รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ สังกัด กองคลัง ราย นางสาวขวัญชนก จินดาพล เมื่อวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖ และรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ สังกัดสำนักปลัด เลขที่ ตำแหน่ง ๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ ราย นางมนัญชยา ขุนภักดี ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕</p>	
๑.๓ การสรรหา พนักงานจ้าง	<p>- เพื่อให้การสรรหาพนักงานจ้างเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง</p> <p>- เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนทดแทนอัตรากำลังคนในตำแหน่งที่ว่าง</p>	<p>- ไม่มีอัตรากำลังว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖</p> <p>- กระบวนการสรรหามีครบถ้วนทุกกระบวนการ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส</p>	องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ได้ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง เพื่อดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓ ครั้ง	เพื่อความยุติธรรมและโปร่งใส ไม่ควรกำหนดคณะกรรมการออกข้อสอบและคณะ กรรมการคัดเลือกข้อสอบเป็น

ประเด็นนโยบาย/ แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
		- อบต.เกาะพระทองมีบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพ ตรงตามคุณสมบัติ ประจำตำแหน่ง	ครั้งที่ ๑ ประกาศเมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๖ - ไม่มีผู้ผ่านการสรรหาและ เลือกสรร ครั้งที่ ๒ ประกาศ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖ - ไม่มีผู้ผ่านการสรร หาและเลือกสรร ครั้งที่ ๓ ประกาศ เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ได้ผู้ผ่านการสรรหา และเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างตาม ภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการ สาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา โดย ก.อบต. จังหวัดพังงา มีมติเห็นชอบในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖	คณะกรรมการชุดเดียวกัน
๒. การพัฒนา				
๒.๑ การจัดทำแผน พัฒนาบุคลากร ประจำปี และ ดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความ จำเป็น	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้บุคลากร ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกตำแหน่งได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	อบต.เกาะพระทอง มีการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ถูกต้อง ครบถ้วน	องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางใน การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเกาะพระทอง ให้ได้รับการ พัฒนาศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองนโยบายของรัฐ นโยบายของ ผู้บริหารมุ่งปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อน	เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร เกิดประสิทธิภาพ ควร ดำเนินการสำรวจความ ต้องการในการพัฒนาของ บุคลากรแต่ละตำแหน่ง เพื่อได้กระบวนการและ วิธีการพัฒนาตรงตามความ ต้องการ

ประเด็นนโยบาย/ แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			องค์กรให้เป็นหน่วยงานที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผล สัมฤทธิ์เกิดความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์ ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนา เกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนา มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	<p>๑. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัย และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น</p> <p>๒. การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) การจัดการองค์ความรู้ เป็นกระบวนการในการนำความรู้ต่าง ๆ ที่กระจัดกระจายอยู่ภายในองค์กร ออกมารวบรวม และเผยแพร่องค์ความรู้นั้นผ่านทางหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงการนำความรู้จากภายนอกมาเผยแพร่ให้แก่สมาชิกทุกคนให้รับทราบข้อมูลที่สอดคล้องเป็นแนวทางเดียวกัน</p> <p>๓. การพัฒนาบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน แนะนำการปฏิบัติงาน การปฏิบัติหน้าที่แทน การรักษาราชการแทน การมอบหมายให้เข้าร่วมประชุมแทน เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติงาน ศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน</p>	ควรมี การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้านตนเอง และมีความรู้ต่อเนื่องขององค์ความรู้ และสามารถถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ได้

ประเด็นนโยบาย/ แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<p>เป็นต้น</p> <p>สำนักปลัด อบต. งานการบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการรวบรวมสรุปรายงานโครงการฝึกอบรม และรายงานผลการฝึกอบรมของบุคลากรทุกส่วนราชการที่เข้าร่วมการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำองค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลมารวบรวม และเผยแพร่อย่างเป็นระบบบนหน้าเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เพิ่มช่องทางให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลความรู้ได้สะดวก รวดเร็ว และส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร (Knowledge Management : KM) ให้มีลักษณะเป็นองค์กรและการเรียนรู้อยู่เสมอ</p>	
๒.๓ ดำเนินการประเมินบุคลากร ตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งในความรู้ทักษะ สมรรถนะ	เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ถูกต้อง และตรงตามเกณฑ์มาตรฐานตำแหน่ง	บุคลากรได้รับการพัฒนาและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ตรงกับตำแหน่ง สายงาน	อบต. เกาะพระทอง มีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	จัดให้มีการพัฒนาด้านความรู้ และด้านทักษะในการทำงานไปพร้อม ๆ กัน เพื่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อวัดระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร - เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร 	บุคลากรเกิดความผูกพันในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร	อบต. เกาะพระทอง มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรมาพัฒนา	พัฒนาแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความหลากหลาย และสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่ง
๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ				
๓.๑ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-Learning	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน 	บุคลากรเกิดการพัฒนด้วยตนเองและเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง - ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล พัฒนาศมรรถนะของหน่วยงานไปสู่องค์กรคุณภาพ ผ่านระบบ Lpcal MOOC (ระบบการเรียนรู้ทางออนไลน์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) ซึ่งเป็นระบบที่ใช้ง่าย สะดวก สามารถอบรมที่ไหนก็ได้ โดยส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมทุกกลุ่มเป้าหมาย 	ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุก ๆ ตำแหน่งงานในองค์กร
๓.๒ การพัฒนาข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ในระบบ LHR	เพื่อให้การบันทึกข้อมูลกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (กรอบอัตรากำลัง ผู้ครองตำแหน่ง กรอบว่าง) ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ตรงตามแผนอัตรากำลัง ๓	องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทองมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง มีข้อมูลการประเมินผล	- องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทองได้ออกคำสั่งแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเป็นนายทะเบียนประวัติและเจ้าหน้าที่ทะเบียนประวัติบุคลากรท้องถิ่น เป็น	การบันทึกข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ขององค์การบริหารส่วน

ประเด็นนโยบาย/ แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
	ปี ที่ประกาศใช้บังคับฉบับปัจจุบัน	การปฏิบัติงาน การเลื่อนขึ้นเงินเดือน กรอบอัตรากำลัง รวมถึงข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศที่มีมาตรฐาน	ผู้รับผิดชอบ และบันทึกข้อมูลในระบบ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ - เจ้าหน้าที่ทะเบียนดำเนินการบันทึกข้อมูลระบบแผนอัตรากำลังสามปี ให้ตรงกับแผนอัตรากำลังสามปี ตามที่ ก.อบต. จังหวัด ให้ความเห็นชอบแล้ว และบันทึกข้อมูลระบบทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ.๗) ให้ตรงกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริง และข้อมูลของแต่ละคนให้ครบถ้วน - นายทะเบียนประวัติตรวจสอบและกำกับเจ้าหน้าที่ทะเบียนประวัติ ดำเนินการบันทึกปรับปรุง หรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อมูลให้เป็นปัจจุบันสม่ำเสมอ - รายงานและรับรองการบันทึกข้อมูลให้จังหวัดทราบในทุกสัปดาห์แรกของเดือน (เป็นประจำทุกเดือน) ผ่านระบบ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ (LHR)	ตำบลเกาะพระทอง เป็นตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการบันทึก ปรับปรุง และแก้ไขข้อมูลทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ				
๔.๑ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการ	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร - พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นไปตามผล	บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนถูกต้อง ครบถ้วนทุกคน	พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการผ่าน	จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็น

ประเด็นนโยบาย/ แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
ปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างเป็นธรรม เสมอ ภาค และสามารถ ตรวจสอบได้	การประเมินและประกาศหลักเกณฑ์		กระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อน ขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ตาม คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนและรายงานการ ประชุมดังกล่าว	มาตรฐานเดียวกัน
๔.๒ จัดให้มีการพัฒนา คุณภาพชีวิตที่ดีแก่ พนักงานในด้านสภาพ แวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยใน การทำงานด้านการมี ส่วนร่วมในการทำงาน	- เพื่อสร้างความผาสุก - ให้องค์กรเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ดีของบุคลากร	บุคลากรรู้สึกปลอดภัยมีความสุข ในการทำงาน และมีความผูกพัน กับองค์กร	มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการ ปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน ดังนี้ ๑. มีการจัดพื้นที่ใช้งานอย่างชัดเจน โดยแบ่งเป็นพื้นที่เพื่อการปฏิบัติงาน การ จัดเก็บวัสดุ/วัสดุเหลือใช้ พื้นที่สำหรับ รับประทานอาหาร/ดื่ม ๒. สภาพของหน้าต่าง ประตู ทางขึ้น สำนักงาน ให้อยู่ในสภาพที่ดีและสะอาด ๓. อุปกรณ์และหลอดไฟฟ้าตามที่ ต่างๆ อยู่ในสภาพที่ดี สะอาด และ เพียงพอต่อการใช้งาน ๔. ตู้เก็บของหรือชั้นวางของอยู่ใน สภาพดีและสะอาด ติดป้ายแสดงประเภท เอกสารหรือสิ่งที่จัดเก็บ ๕. ห้องน้ำได้มาตรฐานสาธารณะ เช่น มีการระบายอากาศ แสงสว่างเพียงพอ ไม่ มีกลิ่น ไม่สกปรก ๖. การเดินสายไฟ เป็นระเบียบ สายไฟ อยู่ในสภาพดีและปลอดภัย ๗. วัสดุอุปกรณ์ รถยนต์ อยู่ในสภาพ ที่ดี	จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อ สร้างความสามัคคีใน องค์กร

ประเด็นนโยบาย/ แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			๘. อุปกรณ์ดับเพลิงอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน ติดตั้งอยู่ในตำแหน่งที่สามารถนำมาใช้ได้ทันที และมีการตรวจเช็คสภาพอย่างสม่ำเสมอ ๙. มีที่รองรับมูลฝอยเพียงพอ มีฝาปิดมิดชิด ๑๐. มีตู้ยา ชุดปฐมพยาบาล	
๔.๓ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	- เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร - เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	การจัดทำประกาศยกย่องและมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นในรอบปีงบประมาณ	จัดทำประกาศยกย่องและมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๖	ประชาสัมพันธ์ในหน่วยงานและเว็บไซต์หลักขององค์กรเพื่อยกย่องและเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร
๕. ด้านความการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจความก้าวหน้าในสายอาชีพ				
๕.๑ ดำเนินการบันทึกแก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง	เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	ข้อมูลบุคลากรในระบบ มีความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐	อบต. เกาะพระทอง ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ และแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ทั้งในส่วนของคุณข้อมูลพนักงาน	เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบ โดยส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง พร้อมทั้งควร

ประเด็นนโยบาย/ แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน			ส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	จัดทำคู่มือการใช้งานระบบให้เป็นปัจจุบัน
๕.๒ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	- เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - เพื่อสร้างการเตรียมความพร้อมให้บุคลากร	บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์	อบต. เกาะพระทอง มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
๕.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	อบต. เกาะพระทอง มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยความชอบธรรม
๖. ด้านคุณธรรม จริยธรรม วินัยข้าราชการ และการปฏิบัติราชการขององค์กร				
๖.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การ	- เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ - ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ - ทำให้เกิดความผูกพันระหว่างองค์กรและ	- จัดทำประกาศประมวลผลจริยธรรมของข้าราชการประจำปี - มีแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลผลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล เกาะพระทอง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านประมวลจริยธรรม

ประเด็นนโยบาย/ แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
บริหารส่วน ตำบล เกาะพระทองว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น	ข้าราชการในทุกระดับ			
๖.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้ บังคับบัญชาอย่างเป็น ธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุมกำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ ปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบและกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง	- เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับ ตำแหน่งและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ - เพื่อป้องกันการมอบหมายงานที่ซ้ำซ้อน	อบต. เกาะพระทองจัดทำคำสั่งแบ่ง งานและมอบหมายหน้าที่ความ รับผิดชอบขององค์กร	ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ตามคำสั่งมอบหมายงานของทุก ส่วนราชการ	ม อ บ ห ม า ย ง า น ต อ ง ด า เนิ น ก ร ต า ม ก า ห น ด มาตฐานของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงพิจารณาถึงความรู้อ ความสามารถของแต่ละ บุคคลประกอบ
๖.๓ ส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติงานตามแผนการ เสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรมจริยธรรมและ การป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการ เสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรมจริยธรรมและ การป้องกันการทุจริตในองค์กร	แผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรมจริยธรรม และการป้องกันการ การทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	การดำเนินการตามแผน โดยส่งเสริมการ ปฏิบัติงาน โดยยึดหลัก NO GIFT POLICY ๒๕๖๗ การมอบนโยบายของขวัญและ ของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และการ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน	เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วย ส่งเสริมความรู้ในด้าน ดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรมจริยธรรมและการ ป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่น ปลูกฝังและเน้นย้ำในการ ประชุมพนักงานเป็นประจำ

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- ยังไม่ให้ความสำคัญกับการติดตามผลการฝึกอบรมเท่าที่ควร ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญอีกประการที่จะทำให้ทราบถึงความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร

ข้อเสนอ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่ ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเองและการฝึกอบรม
- ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับ การปฏิบัติงาน และมีความหลากหลายโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน
- ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน
- ควรมีการติดตาม ประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและเกิดความเป็นรูปธรรม

➤ ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
บริหารท้องถิ่น	-
อำนวยการท้องถิ่น	-
วิชาการ	๔
ทั่วไป	๑
พนักงานจ้าง	๖
รวม	๑๑

- ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล บุคลากร (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ) ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๑๑ คน ได้รับการพัฒนา จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

- พนักงานส่วนตำบล

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ชื่อหลักสูตร/วิชา	หน่วยงานที่จัด	สำเร็จหลักสูตรเมื่อ วันที่	ผ่านการฝึกอบรม	
						มีเอกสาร/ หลักฐาน	ไม่มี เอกสาร/ หลักฐาน
๑.	นางเนตรนภา ชูเชื้อ	นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	หลักสูตร “เทคนิคการวิเคราะห์เดบิต เครดิตของการตั้งหนี้ในระบบการ บันทึกบัญชีด้วยระบบบัญชี คอมพิวเตอร์ (e – LAAS) ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (แม่) และการ บันทึกบัญชี ด้านรับ ด้านจ่าย ด้าน สินทรัพย์ของหน่วยงานภายใต้สังกัด (ลูก) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖” รุ่นที่ ๖	มหาวิทยาลัยราช ภัฏเทพสตรี	๒๖ ก.พ. ๒๕๖๖	✓	
			โครงการฝึกอบรมการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้างในการ จัดทำขอบเขตงาน (TOR) การกำหนด ราคากลางและแนวปฏิบัติในการตรวจ รับพัสดุและการบริหารสัญญา ตาม พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหาร พัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ เพื่อป้องกัน การถูกทักทวงจากหน่วยตรวจสอบ รุ่นที่ ๑	สำนักส่งเสริมการ บริการวิชาการและ ภูมิปัญญาชุมชน มหาวิทยาลัยทักษิณ	๓๐ เม.ย. ๒๕๖๖	✓	

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ชื่อหลักสูตร/วิชา	หน่วยงานที่จัด	สำเร็จหลักสูตรเมื่อ วันที่	ผ่านการฝึกอบรม	
						มีเอกสาร/ หลักฐาน	ไม่มี เอกสาร/ หลักฐาน
			โครงการฝึกอบรมหลักสูตร หลักสูตร"การ คำนวณราคากลางงานอาคาร งาน ชลประทาน งานทาง สะพานและท่อ เหลี่ยมของทางราชการ ด้วยระบบคำนวณ ราคากลางอิเล็กทรอนิกส์ (ภาคปฏิบัติ) ตามประกาศคณะกรรมการราคากลางและ ขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการฉบับที่ ๕ และ ตาราง Factor F (ฉบับใหม่)" รุ่นที่ ๙	มหาวิทยาลัย ศิลปากร	๒๖ มี.ค. ๒๕๖๖	✓	
๒.	นางสาววรลักษณ์ จงจิตต์	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่นหลักสูตรเชิงวิชาการ “การ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) การปรับโครงสร้างส่วนราชการของ อบจ./เทศบาล/อบต.การปรับปรุง ระดับตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น การประเมินผลการปฏิบัติงานและ เทคนิคการเขียนผลงานและวิสัยทัศน์ เพื่อเลื่อนระดับ”	มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล อีสาน	๑๗ พ.ค.๖๖	✓	
			โครงการฝึกอบรมหลักสูตร หลักสูตร"การ คำนวณราคากลางงานอาคาร งาน ชลประทาน งานทาง สะพานและท่อ เหลี่ยมของทางราชการ ด้วยระบบคำนวณ ราคากลางอิเล็กทรอนิกส์ (ภาคปฏิบัติ)	มหาวิทยาลัย ศิลปากร	๒๖ มี.ค. ๒๕๖๖	✓	

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ชื่อหลักสูตร/วิชา	หน่วยงานที่จัด	สำเร็จหลักสูตรเมื่อ วันที่	ผ่านการฝึกอบรม	
						มีเอกสาร/ หลักฐาน	ไม่มี เอกสาร/ หลักฐาน
			ตามประกาศคณะกรรมการราคากลางและ ขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการฉบับที่ ๕ และ ตาราง Factor F (ฉบับใหม่) รุ่นที่ ๙				
๓.	นางมนัญชญา ชุน ภักดี	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน ชำนาญการ	หลักสูตร “เทคนิคและวิธีการนำ แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ไปจัดทำงบประมาณรายจ่าย และขั้นตอน/แนวทางการจัด งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗”	มหาวิทยาลัย มหาสารคาม	๒๑ พ.ค. ๒๕๖๖	✓	
๔.	นางสาวขวัญชนก จินดาพล	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ชำนาญงาน	หลักสูตร “ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติในการ จัดเก็บภาษี การแจ้งประเมิน การ คัดค้าน การอุทธรณ์ภาษี การติดตาม เร่งรัด บังคับภาษีค้างชำระ ตามวิธียึด อายัด และการขายทอดทรัพย์สืบตาม พ.ร.บ.ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. ๒๕๖๒ และ พ.ร.บ.ภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐” รุ่นที่ ๒	มหาวิทยาลัย ศิลปากร	๒๕ มิ.ย. ๒๕๖๖	✓	
๕.	นายกานต์ คงชู	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “แนวทางการแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงานการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และเบี้ยความพิการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นฯ รุ่นที่ ๘	มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา	๒๖ ก.พ. ๒๕๖๖	✓	

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ชื่อหลักสูตร/วิชา	หน่วยงานที่จัด	สำเร็จหลักสูตรเมื่อ วันที่	ผ่านการฝึกอบรม	
						มีเอกสาร/ หลักฐาน	ไม่มี เอกสาร/ หลักฐาน
			โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “หลักเกณฑ์การจ่ายเงิน เบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ และเงิน สงเคราะห์เพื่อการยังชีพผู้ป่วยเอดส์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และ การจัดทำบันทึกการเบิกจ่ายและการ รายงานผลให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ตรวจสอบ” รุ่นที่ ๔	มหาวิทยาลัยราช ภัฏสวนสุนันทา	๑๐ ก.ย. ๒๕๖๖	✓	

- พนักงานจ้างตามภารกิจ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ชื่อหลักสูตร/วิชา	หน่วยงานที่จัด	สำเร็จหลักสูตรเมื่อ วันที่	ผ่านการฝึกอบรม	
						มีเอกสาร/ หลักฐาน	ไม่มี เอกสาร/ หลักฐาน
๑.	นางสาวเจนจิรา กล้า ทะเล	ผู้ช่วยเจ้า พนักงานธุรการ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “เทคนิคการวิเคราะห์เดบิต เครดิตของการตั้งหนี้ ในระบบการ บันทึกบัญชีด้วยระบบบัญชี คอมพิวเตอร์ (e-laas) ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (แม่)และการ บันทึกบัญชีด้านรับ ด้านจ่าย ด้าน สินทรัพย์ของหน่วยงานภายใต้สังกัด (ลูก) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	มหาลัยราชภัฏเทพ สตรี	๒๖ ก.พ. ๒๕๖๖	✓	

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ชื่อหลักสูตร/วิชา	หน่วยงานที่จัด	สำเร็จหลักสูตรเมื่อ วันที่	ผ่านการฝึกอบรม	
						มีเอกสาร/ หลักฐาน	ไม่มี เอกสาร/ หลักฐาน
			โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ และการบันทึกข้อมูลในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วย อิ เล็ก ท ร อ นิก ส์ (Electronic Government Procurement : e-GP) ระยะที่ ๕"	มหาวิทยาลัย มหาสารคาม	๔ มิ.ย. ๒๕๖๖	✓	
๒.	นางสาวอุษณีย์ แซ่อึ้ง	ผู้ช่วยเจ้า พนักงานจัดเก็บ รายได้	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การ ใช้งานระบบแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน (LTAX ONLINE) ในรุ่นที่ ๘	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	๕ พ.ย. ๒๕๖๕	✓	
			หลักสูตร “เทคนิคการวิเคราะห์เดบิต เครดิตของการตั้งหนี้ในระบบการ บันทึกบัญชีด้วยระบบบัญชี คอมพิวเตอร์ (e – LAAS) ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (แม่) และการ บันทึกบัญชี ด้านรับ ด้านจ่าย ด้าน สินทรัพย์ของหน่วยงานภายใต้สังกัด (ลูก) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖” รุ่นที่ ๖	มหาวิทยาลัยราชภัฏ เทพสตรี	๒๖ ก.พ. ๒๕๖๖	✓	
๓.	นางสาวปริศนา ขอสกุล	ผู้ช่วย นักวิเคราะห์ นโยบายและ แผน	ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การ จัดทำรายงานผลการติดตามและ ประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่นประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ และติดตาม	มหาวิทยาลัย มหาสารคาม	๑๓ พ.ย. ๒๕๖๕	✓	

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ชื่อหลักสูตร/วิชา	หน่วยงานที่จัด	สำเร็จหลักสูตรเมื่อ วันที่	ผ่านการฝึกอบรม	
						มีเอกสาร/ หลักฐาน	ไม่มี เอกสาร/ หลักฐาน
			ประเมินผลเพื่อความสอดคล้อง แผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖” ในรุ่นที่ ๑				
			โครงการอบรม การเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้างในการ จัดทำขอบเขตงาน (TOR) การกำหนด ราคากลางและแนวปฏิบัติในการตรวจ รับพัสดุและการบริหารสัญญาตาม พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริ หารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อ ป้องกันการถูกทักท้วงจากหน่วย ตรวจสอบ	สำนักส่งเสริมการ บริการวิชาการและ ภูมิปัญญาชุมชน มหาวิทยาลัยทักษิณ	๓๐ เม.ย. ๒๕๖๖	✓	
๔.	นายเนรมิต เกิดเจริญ	ผู้ช่วยเจ้า พนักงาน พัฒนาชุมชน	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร"แนวทางการจัดการกองทุน หลักประกันสุขภาพท้องถิ่นและ ค่าบริการดูแลระยะยาวด้าน สาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะ พึ่งพิง (LTC) ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ที่ มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงและการใช้ โปรแกรมรูปแบบใหม่รวมถึงการจัดทำ แผนการเงินและจัดทำแผนสุขภาพ ชุมชนรุ่นที่ ๒	มหาวิทยาลัยบูรพา	๑๓ พ.ย. ๖๕	✓	
			โครงการอบรม การเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้างในการ	สำนักส่งเสริมการ บริการวิชาการและ	๓๐ เม.ย. ๒๕๖๖	✓	

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ชื่อหลักสูตร/วิชา	หน่วยงานที่จัด	สำเร็จหลักสูตรเมื่อ วันที่	ผ่านการฝึกอบรม	
						มีเอกสาร/ หลักฐาน	ไม่มี เอกสาร/ หลักฐาน
			จัดทำขอบเขตงาน (TOR) การกำหนด ราคากลางและแนวปฏิบัติในการตรวจ รับพัสดุและการบริหารสัญญาตาม พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริ หารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อ ป้องกันการถูกทักท้วงจากหน่วย ตรวจสอบ	ภูมิปัญญาชุมชน มหาวิทยาลัยทักษิณ			
			โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “หลักเกณฑ์การจ่ายเงิน เบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ และเงิน สงเคราะห์เพื่อการยังชีพผู้ป่วยเอดส์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และการจัดทำบันทึกการเบิกจ่ายและ การรายงานผลให้สำนักงานตรวจเงิน แผ่นดินตรวจสอบ” รุ่นที่ ๔	มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา	๑๐ ก.ย. ๒๕๖๖		
๕.	นางสาวสุวิมล นาง สันเทียะ	ผู้ช่วยเจ้า พนักงานธุรการ	โครงการหลักสูตร “เทคนิคการ วิเคราะห์เดบิต เครดิตของการตั้งหนี้ ในระบบการบันทึกบัญชีด้วยระบบ บัญชีคอมพิวเตอร์ (e - LAAS) ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แม่) และ การบันทึกบัญชี ด้านรับ ด้านจ่าย ด้าน สินทรัพย์ของหน่วยงานภายใต้สังกัด (ลูก) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖” รุ่นที่ ๖	มหาวิทยาลัยราชภัฏ เทพสตรี	๒๖ ก.พ. ๒๕๖๖		

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ชื่อหลักสูตร/วิชา	หน่วยงานที่จัด	สำเร็จหลักสูตรเมื่อ วันที่	ผ่านการฝึกอบรม	
						มีเอกสาร/ หลักฐาน	ไม่มี เอกสาร/ หลักฐาน
			โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ การใช้ภาษาในหนังสือราชการภายในและภายนอก การเสนอหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา การเขียนโครงการ การเขียนรายงานการประชุม และการทำลายหนังสือราชการสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” รุ่นที่ ๕ ระหว่างวันที่	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	๖ ส.ค. ๒๕๖๖	✓	
๖.	นางสาวจิราพร เกิดดี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ การใช้ภาษาในหนังสือราชการภายในและภายนอก การเสนอหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา การเขียนโครงการ การเขียนรายงานการประชุม และการทำลายหนังสือราชการสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” รุ่นที่ ๕ ระหว่างวันที่	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	๖ ส.ค. ๒๕๖๖	✓	