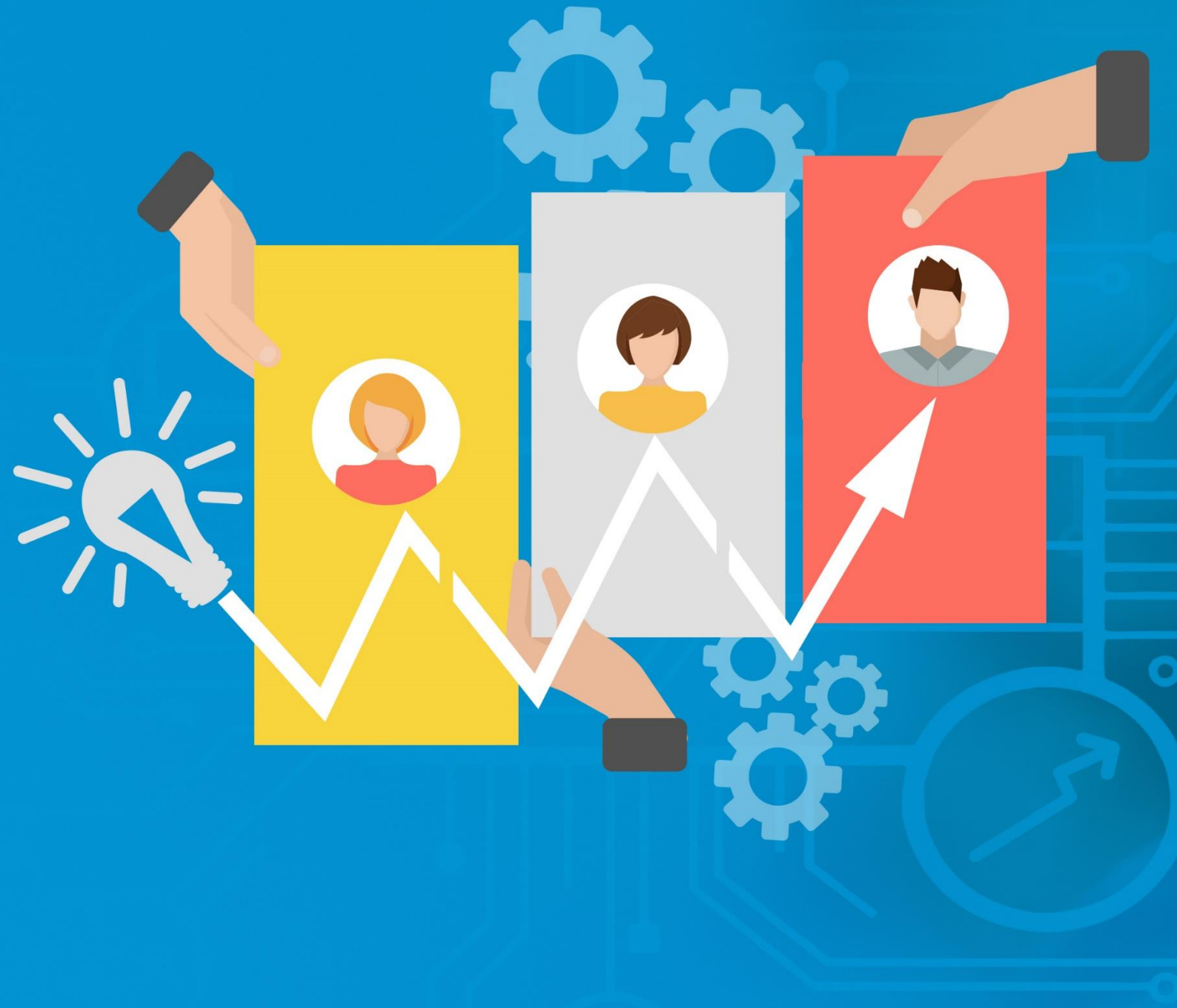




รายงานผล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ มีความมุ่งหมายที่จะบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีคุณธรรม และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลจึงขอประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. จะพิจารณาวางแผนอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ขององค์กร ตอบสนองตามความจำเป็น และความเหมาะสม คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ
 ๒. จะดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน
 ๓. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด
 ๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ อย่างเท่าเทียมกัน ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ จะพิจารณาถึงความรู้ความสามารถตามคุณภาพและผลสำเร็จของงานที่จะสะท้อนการเป็นคนเก่ง และพฤติกรรมที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีน้ำใจ มีคุณธรรม ยึดมั่นประโยชน์ของส่วนรวมจะสะท้อนการเป็นคนดี
 ๕. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายประพจน์ พลศักดิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่

แนวทางปฏิบัติตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและ ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด อีกทั้ง ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ เน้นให้คุณค่าของคนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ กำหนดวิสัยทัศน์ “ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและมีศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตาม นโยบาย Thailand ๔.๐” และกำหนดพันธกิจ “สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มี ผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการ และพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล”

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 การจัดทำแผนอัตรากำลังโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ และ ภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีระยะเวลา ๓ ปี หากพบว่างานมีความยุ่งยากของงานเพิ่มขึ้น และเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญที่ต้องกำหนดตำแหน่งใหม่ให้เป็นระดับสูงขึ้น และหรือยุบเลิกตำแหน่งงานที่เกินความจำเป็น กำหนดตำแหน่งงานใหม่ ให้ดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ภายใต้อัตราที่ บังคับใช้ในการนั้น

๑.๒ การคัดเลือก

การคัดเลือก หมายถึง การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีวิธีการ ดังนี้

- (๑) การสอบแข่งขัน
- (๒) การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบล
- (๓) การสอบคัดเลือก
- (๔) การคัดเลือก

๑.๓ การสอบแข่งขัน

การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล ร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสถ.) ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคล เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑.๔ การบรรจุและแต่งตั้ง

การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้ง ตามลำดับในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

๑.๕ การย้าย

การย้ายพนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอีก ตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลเดียวกัน ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้สั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู และพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

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

๑.๗ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร โดยแต่งตั้งจากหัวหน้าส่วนราชการของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร รวมถึงหัวหน้าส่วนราชการอื่นภายในหน่วยงานเพื่อให้เกิดความ โปร่งใส เป็นธรรม

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องเป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการนั้น รวมทั้งต้องเป็นไปด้วยคุณธรรม ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators - KPIs) มาใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายการทำงานของคุณคนร่วมกัน ซึ่งผู้บังคับบัญชาสามารถติดตามผลการปฏิบัติงาน หาแนวทางในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลงานหลักที่กำหนดนั้นๆ เพื่อจะได้ให้สิ่งจูงใจสำหรับการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดี เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

๓. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากร

พนักงานส่วนตำบลต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัด อยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกัน มิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างไรก็ดี องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่จะเน้นการส่งเสริมและป้องกันมากกว่าการกล่าวโทษ เพื่อสร้างวัฒนธรรมอันดีขององค์กร ให้เป็นที่ยอมรับและเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร โดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติโดยจัดทำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร และเป็นปัจจุบัน รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย หาก ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกององค์การบริหารส่วนตำบลทราบโดยทันที

๔. การพัฒนาบุคลากร “พัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่ง ยิ่งขึ้น”

๑. ให้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความชัดเจนและเป็นระบบ พัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้มีความรู้ ความชำนาญมากขึ้นในการพัฒนาตนเองไปสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และสร้างผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนต่อไป

๒. กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดส่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่ส่วนราชการจัดขึ้น พัฒนาส่วน ราชการให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” โดยอาศัยกระบวนการ “การจัดการความรู้” มีการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากร เช่น e-learning หรือ e-exam

๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

มีระบบการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พัฒนา คุณภาพชีวิตให้กับบุคลากร มีการสร้างสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี ที่เหมาะสมในที่ทำงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัย เช่น จัดโครงการหรือกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัย และความหลากหลายของบุคคลภายในองค์กร เพิ่มช่องทางในการแสดงความคิดเห็น อันจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชน ที่ปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยม

ผลการดำเนินงานตามนโยบาย
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ อำเภอกะปงจังหวัดน่าน

นโยบายการบริหาร

**๑. พิจารณาวางแผนอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ขององค์กร ตอบสนองตามความจำเป็น และความเหมาะสม
 คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ**

โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	การใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสม	- ดำเนินการจัดทำและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓	* ไม่ใช้งบประมาณ	* ไม่ใช้งบประมาณ	๓ ส.ค. ๒๕๖๓ - ๒๕ ก.ย. ๒๕๖๓	* ไม่มีอุปสรรคหรือปัญหาในการดำเนินงาน
	- ดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)	- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) เมื่อวันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔	* ไม่ใช้งบประมาณ	* ไม่ใช้งบประมาณ	๒๕ ธ.ค. ๒๕๖๓ - ๘ มี.ค. ๒๕๖๔	
	- ดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)	- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕	* ไม่ใช้งบประมาณ	* ไม่ใช้งบประมาณ	๑๑ พ.ย. ๒๕๖๕ - ๑ ธ.ค. ๒๕๖๕	

โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	การใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>- บัณฑิตระบบฐานข้อมูลบุคลากรศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)</p>	<p>ดำเนินการบัณฑิตระบบฐานข้อมูลบุคลากร ในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน</p>	<p>ฐานข้อมูลบุคลากร ในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการพิจารณาวางแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ขององค์กร ตอบสนองตามความจำเป็น และความเหมาะสม</p>	<p>* ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>* ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖</p>	<p>* ไม่มีอุปสรรคหรือปัญหาในการดำเนินงาน</p>



ทะเบียนประวัติ >

การบริหารงานบุคคล (PA) >

ระบบอื่นๆ >



0-2241-9000
ต่อ 3134

+ เพิ่มข้อมูล

จังหวัด ▲	อำเภอ ▲	อปท.	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่งในการบริหาร ▲	ตำแหน่งในสายงาน ▲	ระดับตำแหน่ง ▲	
1	หนองบัวลำภู	อ.ศรีบุญเรือง	อบต.เมืองใหม่	นายอริสสร จุกะแสง	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	
2	หนองบัวลำภู	อ.ศรีบุญเรือง	อบต.เมืองใหม่	นายศัทธาธิดา สีมาส			
3	หนองบัวลำภู	อ.ศรีบุญเรือง	อบต.เมืองใหม่	อภิญญา เมืองสุวรรณ	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	
4	หนองบัวลำภู	อ.ศรีบุญเรือง	อบต.เมืองใหม่	เอกอนงค์ บุญกว้าง	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	
5	หนองบัวลำภู	อ.ศรีบุญเรือง	อบต.เมืองใหม่	นายวุฒิชัย สาพินา			
6	หนองบัวลำภู	อ.ศรีบุญเรือง	อบต.เมืองใหม่	นายรัชชัย พองพา			
7	หนองบัวลำภู	อ.ศรีบุญเรือง	อบต.เมืองใหม่	นายรัฐพงศ์ โนนกะเสน	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	
8	หนองบัวลำภู	อ.ศรีบุญเรือง	อบต.เมืองใหม่	นางลำยวญ แฝงสีคำ			
9	หนองบัวลำภู	อ.ศรีบุญเรือง	อบต.เมืองใหม่	นางสุวรรณ นันทิชนะ			
10	หนองบัวลำภู	อ.ศรีบุญเรือง	อบต.เมืองใหม่	นายจักรา วัลย์ปาน			



Top

๒. การบรรจุและแต่งตั้ง รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	การใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>- การสรรหาข้าราชการ ร้องขอให้คณะกรรมการ กลางการสอบแข่งขัน พนักงานส่วนท้องถิ่น (กสท.) ดำเนินการ สอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคล เป็นข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น</p>	<p>ดำเนินการร้องขอให้ คณะกรรมการกลางการ สอบแข่งขันพนักงานส่วน ท้องถิ่น (กสท.) ดำเนินการ สอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคล เป็นข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือ ขอใช้ บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ที่ นก ๗๓๐๐๑/๑๐๑๖ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)</p>	<p>คณะกรรมการกลางการ สอบแข่งขันพนักงานส่วน ท้องถิ่น (กสท.) ดำเนินการ สอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคล เป็นข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น และจังหวัด หนองบัวลำภู จัดสรร อัตรากำลังเพื่อบรรจุแต่งตั้ง ตามที่ร้องขอ</p>	<p>* ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>* ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๓ พ.ย. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖</p>	<p>* ไม่มีอุปสรรค หรือปัญหาใน การดำเนินงาน</p>
<p>- การสรรหาพนักงานจ้าง ดำเนินการประกาศรับสมัคร บุคคลเพื่อการสรรหาและ เลือกสรรบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้ง และเลือกสรรบุคคลเพื่อ บรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงาน จ้าง</p>	<p>ดำเนินการประกาศรับสมัคร บุคคลเพื่อการสรรหาและ เลือกสรรบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้ง เป็นพนักงานจ้างใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตำแหน่ง คนงาน สังกัด สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา</p>	<p>มีคำสั่งการบรรจุแต่งตั้งเป็น พนักงานจ้าง ตามคำสั่ง อบต. เมืองใหม่ เลขที่ ๗๗๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ มีผลวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖</p>	<p>งบประมาณตั้งจ่าย ในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท</p>	<p>จ่ายเป็น ค่าตอบแทน พนักงานจ้าง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๘๑,๐๐๐ บาท</p>	<p>๒ พ.ย. ๒๕๖๕ - ๓ ม.ค. ๒๕๖๖</p>	<p>* ไม่มีอุปสรรค หรือปัญหาใน การดำเนินงาน</p>

โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	การใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
- การบรรจุแต่งตั้ง	<p>- บรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก กรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน</p> <p>- ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ตามหนังสือจังหวัดหนองบัวลำภู ที่ นก ๐๐๒๓.๒/๒๓๔๑ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖</p>	<p>- มีคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก กรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน ตามคำสั่ง อบต.เมืองใหม่ เลขที่ ๐๖๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ มีผลวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖</p> <p>- มีคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบล คำสั่ง อบต.เมืองใหม่ ที่ ๑๒๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖</p>	<p>งบประมาณตั้งจ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๔๓๒,๐๐๐ บาท</p> <p>งบประมาณตั้งจ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑,๔๗๐,๐๐๐ บาท</p>	<p>จ่ายเป็นเงินเดือนข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๘๔,๔๘๐ บาท</p> <p>จ่ายเป็นเงินเดือนข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๘๐,๕๗๐ บาท</p>	<p>๒ ธ.ค. ๒๕๖๕ - ๑ ก.พ. ๒๕๖๖</p> <p>๓ พ.ย. ๒๕๖๕ - ๑ มี.ค. ๒๕๖๖</p>	<p>* ไม่มีอุปสรรคหรือปัญหาในการดำเนินงาน</p> <p>* ไม่มีอุปสรรคหรือปัญหาในการดำเนินงาน</p>

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด

โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	การใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>การประชาสัมพันธ์/ ส่งเสริม/สร้างการรับรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัยให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติร่วมกัน</p>	<p>ประชาสัมพันธ์ ระเบียบ วินัย ตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติ ให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด</p> 	<p>บุคลากรทราบและถือปฏิบัติตามระเบียบ วินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติ</p>	<p>* ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>* ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖</p>	<p>* ไม่มีอุปสรรคหรือปัญหาในการดำเนินงาน</p>
<p>กิจกรรมทำบุญตักบาตร สานสัมพันธ์ สร้างสุข เนื่องในวันขึ้นปีใหม่ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	<p>ดำเนินกิจกรรมทำบุญตักบาตร สานสัมพันธ์ สร้างสุข เนื่องในวันขึ้นปีใหม่ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ในวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๖ เพื่อร่วมกันอนุรักษ์ส่งเสริม สืบทอด ประเพณีอันดีงาม เสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร</p>		<p>* ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>* ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๓ ม.ค. ๒๕๖๖ - ๙ ม.ค. ๒๕๖๖</p>	<p>* ไม่มีอุปสรรคหรือปัญหาในการดำเนินงาน</p>

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ อย่างเท่าเทียมกัน ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ จะพิจารณาถึงความรู้ความสามารถตามคุณภาพ และผลสำเร็จของงานที่จะสะท้อนการเป็นคนเก่ง และพฤติกรรมที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีน้ำใจ มีคุณธรรม ยึดมั่นประโยชน์ของส่วนรวมจะสะท้อนการเป็นคนดี

โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	การใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
- จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร	- ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร	ประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร	* ไม่ใช้งบประมาณ	* ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	* ไม่มีอุปสรรคหรือปัญหาในการดำเนินงาน
- กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	- ดำเนินการกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดีมีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดส่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรต่าง ๆ	แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	* ไม่ใช้งบประมาณ	* ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	* ไม่มีอุปสรรคหรือปัญหาในการดำเนินงาน

๕. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	การใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>จัดสวัสดิการด้านต่างๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากร มีการสร้างสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีที่เหมาะสมในที่ทำงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัย</p>	<p>- การสร้างสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี ที่เหมาะสมในที่ทำงาน</p> <p>- กิจกรรมสานสัมพันธ์ สุขสันต์วันเกิด</p>		<p>* ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>* ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖</p>	<p>* ไม่มีอุปสรรคหรือปัญหาในการดำเนินงาน</p>

นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ข้อมูลสถิติอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลของ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่

ข้อมูลตำแหน่งในสายงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ตามที่กำหนดในกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากร ให้ตรงตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม ค่า และพิจารณาดำเนินงบประมาณด้วย

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

การพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาของบุคลากรตามหลักสูตรสายงาน โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษาสาขาวิชา (ถ้ามี)	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายธนดล ประเสริฐศิลป์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๒๔ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	
สำนักปลัด										
๒	นางสาวกนกวรรณ ยืนออด	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ประเภทตำแหน่ง วิชาการ)	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (ภาษาอังกฤษธุรกิจ)	๑๕ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	
๓	สิบเอกสุรพงศ์ ศรีสุธรรม	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ประเภทตำแหน่ง วิชาการ)	ปก.	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมไฟฟ้า)	๑๖ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	
๔	นางสาวกฤษดา บุญสวา	นักทรัพยากรบุคคล (ประเภทตำแหน่ง วิชาการ)	ปก.	นิติศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร์)	๕ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	+๑	-	-	
๕	นายรัฐพงศ์ โนนทะเลสน	นักวิชาการสาธารณสุข (ประเภทตำแหน่ง วิชาการ)	ปก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เวชนิทัศน์)	๓ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข	-	+๑	-	
๖	นายอนิวัตต์ เทียมภัก	นักวิชาการสาธารณสุข (ประเภทตำแหน่ง วิชาการ)	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	- ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	+๑	
๗	นายอริสสร จุฑะแสง	เจ้าพนักงานธุรการ (ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป)	ปง.	ปวส. (อุตสาหกรรมเทคนิคการผลิต)	- ปี ๖ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	+๑	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา สาขาวิชา (ถ้ามี)	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการ ฝึกอบรมตามหลักสูตร สายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง										
๘	นางสาวสุรดา พิมพ์โคตร	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๒๖ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง	-	-	-	
๙	นายวีรภัทร ปลัดขวา	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ประเภทตำแหน่ง วิชาการ)	ชก.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๘ ปี - เดือน	หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้	+๑	-	-	
๑๐	น.ส.อภิญา เมืองสุวรรณ	นักวิชาการเงินและบัญชี (ประเภทตำแหน่ง วิชาการ)	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินการธนาคาร)	๑ ปี - เดือน	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	-	+๑	-	
กองช่าง										
๑๑	นายนพดล นามบัณฑิต	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๒๖ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม										
๑๒	นายสนธยา จันทลี	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานการศึกษา)	๑๖ ปี - เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา	-	-	-	
๑๓	นางเอมอร เจริญวัย	ครู	คศ.๒	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานการศึกษา)	๑๑ ปี ๘ เดือน	การพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	-	+๑	-	
๑๔	นางทัศนีย์ ชันขวา	ครู	คศ.๒	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานการศึกษา)	๑๑ ปี ๑ เดือน	การพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	-	-	+๑	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา สาขาวิชา (ถ้ามี)	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการ ฝึกอบรมตามหลักสูตร สายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๕	นางพิกุล บึงไผ่	ครู	คศ.๒	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานการศึกษา)	๑๑ ปี ๘ เดือน	การพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	-	+๑	-	
๑๖	นางทิพย์พรพันธ์ ลาดบัวขาว	ครู	คศ.๒	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานการศึกษา)	๑๑ ปี ๑ เดือน	การพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	-	-	+๑	
กองสวัสดิการสังคม										
๑๗	นายรัชชัย แสนบัวคำ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๖ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการ สังคม	-	-	-	
๑๘	นายปกรณ์ อรรถมงคลนาม	นักพัฒนาชุมชน (ประเภทตำแหน่ง วิชาการ)	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๖ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	-	+๑	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน										
๑๙	นางสาวเอกอนงค์ บุญกว้าง	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ประเภทตำแหน่ง วิชาการ)	ปก.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๑ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	-	+๑	-	
รวม							๒	๖	๔	

๒. ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม (คน)	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	การใช้จ่าย งบประมาณ	หมายเหตุ
โครงการฝึกอบรมเตรียมความพร้อม อปท. เป็นหน่วยรับงบประมาณ ตรง (เงินอุดหนุนทั่วไป/เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) กับทางสำนัก งบประมาณ ตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	๒๑ - ๒๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕	๔	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๙๙,๐๐๐ บาท	๑๕,๖๐๐	
ปรับปรุงและจัดท่างบการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕	๒๘ - ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๕	๑	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๙๙,๐๐๐ บาท	๔,๙๐๐	
หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นบรรจุใหม่ รุ่น ๑๐๕	๑๒ - ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	๒	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๙๙,๐๐๐ บาท	๒๘,๘๐๐	

หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม (คน)	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	การใช้จ่าย งบประมาณ	หมายเหตุ
การพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นสู่ความเป็นเมืองตามหลักการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นไทย	๒๒ - ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕	๕	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๙๙,๐๐๐ บาท	๙,๐๐๐	
โครงการอบรมหลักสูตรกฎหมายปกครองและ คดีปกครองเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการที่ดีของราชการส่วนภูมิภาคและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๕ - ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕	๑	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๙๙,๐๐๐ บาท	๓,๕๐๐	
เทคนิคการดำเนินงานการบริหารจัดการกองทุน (กปท.)และการดูแล ผู้สูงอายุ บุคคลอื่นที่มีภาวะพึ่งพิงภายใต้ระบบโปรแกรมใหม่ กปท.๑ - กปท.๑๐ และโปรแกรม LTC	๑๖ - ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๕	๒	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๙๙,๐๐๐ บาท	๙,๘๐๐	
การบริหารกิจการสภาท้องถิ่นของสมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น และการตรวจสอบโครงการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารงานคลัง งบประมาณ การใช้จ่ายเงินสะสมและการเสริมสร้างความเข้าใจให้กับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นหน่วยรับงบประมาณตรง	๑๒ - ๑๕ มกราคม ๒๕๖๖	๑๐	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๙๙,๐๐๐ บาท	๓๙,๐๐๐	

หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม (คน)	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	การใช้จ่าย งบประมาณ	หมายเหตุ
หลักปฏิบัติการเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ สำหรับผู้บริหารท้องถิ่น ผู้บังคับบัญชาอื่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐ - ๒๒ มกราคม ๒๕๖๖	๒	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๙๙,๐๐๐ บาท	๗,๘๐๐	
เทคนิคการนำประเด็นยุทธศาสตร์และหมุดหมาย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มาเชื่อมโยงเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๒๗ - ๒๙ มกราคม ๒๕๖๖	๓	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๙๙,๐๐๐ บาท	๑๑,๗๐๐	
การประเมินงานด้านการตรวจสอบภายใน (ว ๗๓) และรายงานผลการสอบทาน การควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยง พร้อมฝึกปฏิบัติการจัดทำแผนและวิธีการตรวจสอบ ตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด	๑๐ - ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๑	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๙๙,๐๐๐ บาท	๓,๙๐๐	
การวิเคราะห์ผังบัญชีเพื่อทำใบรายการตั้งหนี้ (AP) ในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของ อปท. (e-laas) การบันทึกบัญชีวัสดุคงคลังพร้อมโปรแกรมวัสดุคงคลัง เพื่อจัดทำรายงานวัสดุคงเหลือ (แบบ อปท.-วส.) และการแยกทะเบียนคุมการตัดพัสดุครุภัณฑ์ (แบบ ผด.) ด้วยโปรแกรมอัตโนมัติ	๑๗ - ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	๑	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๙๙,๐๐๐ บาท	๔,๙๐๐	

หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม (คน)	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	การใช้จ่าย งบประมาณ	หมายเหตุ
ฝึกปฏิบัติการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง และความรับผิดชอบจาก พ.ร.บ.วินัยฯ	๓๑ มีนาคม - ๒ เมษายน ๒๕๖๖	๑	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๙๙,๐๐๐ บาท	๔,๙๐๐	
การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ และการบันทึกข้อมูลในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e-GP) ระยะที่ ๕	๓๑ มีนาคม - ๒ เมษายน ๒๕๖๖	๒	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๙๙,๐๐๐ บาท	๙,๘๐๐	
หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นบรรจุใหม่ รุ่น ๑๒๘	๒๘ พฤษภาคม - ๒ มิถุนายน ๒๕๖๖	๑	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๙๙,๐๐๐ บาท	๑๔,๔๐๐	
การเตรียมความพร้อมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๖ - ๒๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖	๑	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๙๙,๐๐๐ บาท	๓,๙๐๐	

หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม (คน)	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	การใช้จ่าย งบประมาณ	หมายเหตุ
การจัดทำงบประมาณประจำปี ๒๕๖๗ ตามหนังสือชักชวนการจัดทำ งบประมาณฉบับใหม่ หลักเกณฑ์วิธีการยื่นคำขอรับตรงกับสำนัก งบประมาณ ภายใต้ระเบียบวิธีการงบประมาณ ระเบียบการคลัง การ เบิกจ่ายของ อปท. และสถานศึกษาสังกัด อปท	๑ - ๔ มิถุนายน ๒๕๖๖	๕	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๙๙,๐๐๐ บาท	๒๔,๕๐๐	
การใช้งานโปรแกรมการประมาณระยะเวลาการก่อสร้าง และโปรแกรม คำนวณประเมินผลการดำเนินการตามแผนการทำงาน ประกอบ หนังสือเวียน ว๑๒๔ จากภาคทฤษฎีสู่การปฏิบัติพร้อมเอกสารที่ เกี่ยวข้อง	๙ - ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๖	๑	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๙๙,๐๐๐ บาท	๓,๙๐๐	
หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นบรรจุใหม่ รุ่น ๑๓๑	๑๖ - ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	๑	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๙๙,๐๐๐ บาท	๑๔,๔๐๐	
หลักสูตร วิทยากรการป้องกันและระงับอัคคีภัยสถานประกอบกิจการ	๙ - ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖	๑	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๙๙,๐๐๐ บาท	๖,๕๐๐	

หลักสูตร	ระยะเวลา	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม (คน)	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	การใช้จ่าย งบประมาณ	หมายเหตุ
หลักสูตรเสริมสร้างความรู้และพิจารณาร่างงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบและหนังสือสั่งการเกี่ยวข้อง ตามรูปแบบจําแนกงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙ - ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	๓	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๙๙,๐๐๐ บาท	๔,๒๐๐	
การประชุมสภาท้องถิ่นของประธานสภาท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการตรวจพิจารณา งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๒๘ - ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖	๑๑	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๙๙,๐๐๐ บาท	๔๙,๕๐๐	
การประชุมสภาท้องถิ่น และองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการบริหาร สาธารณะการให้ความช่วยเหลือประชาชนในกรณีเกิดสาธารณภัยต่างๆ การตรวจสอบสิทธิการขึ้นทะเบียนและการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ตามระเบียบใหม่ และการใช้จ่ายเงินสะสมและเงินทุนสำรองเงินสะสม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๒ - ๒๔ กันยายน ๒๕๖๖	๔	งบประมาณตั้ง จ่ายในข้อบัญญัติ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๙๙,๐๐๐ บาท	๑๕,๖๐๐	

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๑. ปัญหา และอุปสรรค

การบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน มีปัญหาเรื่องอัตรากำลังที่ขาด เนื่องจากมีการโยกย้ายของบุคลากร จึงทำให้บางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติงาน และการสรรหาพนักงานส่วนตำบลโดยขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เวลานาน ทำให้ขาดบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ

๒. ข้อเสนอแนะ

ดำเนินการสรรหา บุคลากรในตำแหน่งที่ว่าง ทั้งกรณีร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคล เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น การประชาสัมพันธ์รับโอน ในตำแหน่งที่ยังว่าง พร้อมทั้งรักษาบุคลากรที่มีให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด



